

Yönetim Araştırmaları Dergisi

Mart - Ekim 2018 Sayı: 14 | 1-2

ISSN: 1303-4979

BAŞKENT ÜNİVERSİTESİ İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ

Çalışma Ahlakı Özel Sayısı

Konuk Editörden 6

R. Arzu Kalemci

Araştırma Makaleleri 8

Mustafa Mehmet GÖKOĞLU

Türkiye’de İş Ahlakında Yaşanan Değişim:
Kurumsal Kuram Açısından Bir Değerlendirme

Bahar ARAZ 26

Ana Akım İktisadın Gölgesi: Etik Sorun

Duygu KIZILDAĞ 48

Yönetimde Kadın Sorunsalı

- **AMACI** Türkiye'deki örgüt ve yönetim ortamlarının, sorunlarının ve uygulamalarının anlaşılmasına disiplinlerarası bir bakış açısıyla katkı sağlamak, araştırmacıları bu yönde özendirmek.
- **KAPSAMI** Örgüt-Yönetim Kuramı, Örgütlerde Davranış, İnsan Kaynakları Yönetimi, Strateji ve Stratejik Yönetim, Uluslararası Yönetim.
- **YÖNELİMİ** Görgül ve kuramsal çalışmalar.

BAŞKENT ÜNİVERSİTESİ ADINA SAHİBİ

Prof. Dr. Ali Haberal

YAYIN KURULU

Editör

A. Selami Sargut - Başkent Üniversitesi

Yardımcı Editörler

Yavuz Ercil - Başkent Üniversitesi

Cenk Sözen - Başkent Üniversitesi

Tülay İlhan Nas - Karadeniz Teknik Üniversitesi

Arzu Wasti - Sabancı Üniversitesi

Sibel Yamak - University of Wolverhampton

Editörler Kurulu

Ceyhan Aldemir - Dokuz Eylül Üniversitesi

Nejat Basım - Başkent Üniversitesi

Hayat Kabasakal - Boğaziçi Üniversitesi

Tamer Koçel - İstanbul Kültür Üniversitesi

Hüseyin Leblebici - University of Illinois - UC

Beyza Oba - İstanbul Bilgi Üniversitesi

Çetin Önder - Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi

Şükrü Özen - İzmir Ekonomi Üniversitesi

Nazlı Wasti Pamuksuz - Orta Doğu Teknik Üniversitesi

Fulya Sarvan - Akdeniz Üniversitesi

Cavide Uyargil - İstanbul Üniversitesi

Behlül Üsdiken - Sabancı Üniversitesi

A. Kadir Varoğlu - Başkent Üniversitesi

Yayıma Hazırlayan: Alperen Öztürk - Başkent Üniversitesi

Grafik Tasarım: Sıla Yağcı Tanışık - Başkent Üniversitesi

Grafik Tasarım: Semih Delil - Başkent Üniversitesi

Kapak Tasarım: A. Engin Uçar - Başkent Üniversitesi

Bilgi için: Zuhale Şenyuva, Başkent Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Bağlıca Kampüsü 06810 Bağlıca/Ankara.

Tel: 0312 2466666/1724 **E-posta:** yad@baskent.edu.tr

Web adresi: yad.baskent.edu.tr | **ISSN #:** 1303-4979

©Bu yayının bütün hakları Başkent Üniversitesi'ne aittir. Yazılı izin olmaksızın dağıtılması, satılması, fotokopi veya film yoluyla çoğaltılması, dijital ortama geçirilmesi yasaktır. Yönetim Araştırmaları Dergisi Mart ve Ekim aylarında olmak üzere yılda iki defa yayımlanan hakemli bir dergidir. ULAKBİLİM Sosyal Bilimler Veri Tabanı ve EBSCO tarafından taranmaktadır.



BAŞKENT ÜNİVERSİTESİ İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ YAYINIDIR

YAZARLARA NOT

Genel Bilgiler

YAD, Yönetim ve Organizasyon alanındaki tüm metodolojik ve kuramsal bakış açılarına eşit uzaklıkta durur. Özgünlük ve yeni bilgi üretimi YAD'ın temel ilkesidir. YAD'ın yayım dili Türkçe'dir.

YAD'a önerilen çalışmalara ilişkin yayım kararları, yazar ve hakem kimliğinin karşılıklı gizli tutulduğu bir süreçte hakem değerlendirmelerine dayandırılmaktadır.

Çalışması yayımlanmak üzere kabul edilen yazara, çalışmanın yayımlandığı dergi ücretsiz olarak gönderilmektedir.

YAD'da araştırma notları ve kitap eleştirilerine de yer verilmektedir.

Önerilecek Çalışmalarda Aranacak Biçimsel Özellikler

YAD'a önerilen çalışma, elektronik ya da kağıt ortamında yayımlanmamış veya yayım için önerilmemiş olmalıdır. Önerilen çalışma, Microsoft Word formatında yazılmış bir "Word" dosyası ve bu dosyanın kapak sayfası hariç pdf versiyonu olmak üzere iki dosya halinde e-posta yoluyla dergi editörüne gönderilmelidir. Kullanılacak yazı karakteri Times New Roman (12 punto), kenar payı 3'er cm., satır aralığı iki ve sağdan-soldan bloklanmış olmalıdır. Bu özellikler, dipnot, kaynakça, alıntı, ek bölümleri kapsayacak biçimde tüm yazı için geçerlidir. Yukarıda belirtilen biçim koşullarına uyularak yazılmış olan yazı, bütünüyle 40 sayfayı geçmemelidir.

Kapak sayfası ve özet: Yazının ilk sayfası olan kapak sayfasında, çalışmanın başlığı, yazar adı ya da adları (büyük harfle), adres ya da adresleri (sadece sözcük baş harfleri büyük) ve varsa teşekkür notu bulunmalıdır. Yazar adı, çalışmanın sadece kapak sayfasında yer almalıdır. İkinci sayfada, Türkçe ve İngilizce olmak üzere çalışmanın başlığı ve 100'er sözcüğü geçmeyen iki özet yer almalıdır. Çalışmanın ana metni üçüncü sayfadan başlamalı ve tüm sayfalara (kaynakça, ek, çizelge ve çizim bölümleri dahil) sağ alt köşeye gelecek biçimde sayfa numarası konulmalıdır.

Başlıklar: Ana başlıklar, çalışmanın temel bölümleri için kullanılmalıdır. Çoğu çalışmada, üç ya da dördü geçmeyen ana başlıklar, büyük harfle, satır ortasında ve koyu yazılmalıdır. Başlangıç bölümüne "Giriş" başlığı konulmamalıdır. İkinci düzey başlıklar ise, satır soluna konulmalı ve koyu yazılmalıdır; yalnızca sözcük baş harfleri büyük olmalıdır. Üçüncü düzey başlıklar paragraf başı kadar içerden olmalı, yalnızca ilk sözcüğün baş harfi büyük yazılmalı ve tüm başlığın koyu olmasına özen gösterilmelidir. Üçüncü düzey başlıktan sonra bir alt satıra geçilmeyip, iki nokta üst üste (:) konduktan sonra metne devam edilmelidir. Başlıkların hiçbirinde, numara, italik ve alt çizgi gibi işaretler kullanılmamalıdır.

Çizelge ve Çizimler: Çizelge ve çizimler, metinde söyleneni tekrarlamak amacıyla değil, desteklemek amacıyla kullanılmalıdır. Çizelgeler, her birine bir sayfa ayrılacak biçimde toplu olarak metnin sonunda eklerden sonra verilmelidir. Ekler yoksa çizelge ve çizimler kaynakçadan sonra yer alabilir. Her çizelge, satır ortasına, büyük harfle ÇİZELGE ve izleyen bir rakam ile belirtilmelidir (örneğin ÇİZELGE 3). Çizelgenin başlığı, çizelge numarasının altında ve yine satır ortasında olmak üzere, yalnızca sözcük baş harfleri büyük olmak üzere yazılmalıdır. Çizelge başlığı, italik,

altı çizili ya da koyu olmamalıdır. Çizelgenin metin içindeki konumu;

Çizelge 3'ü buraya yerleştiriniz

biçiminde belirtilmelidir. Çizelgeye ait dipnotlar, önce genel açıklamalar ve tanımlar olmak üzere sırasıyla, üst-küçük () biçiminde, istatistiksel anlamlılık düzeyleri yıldız (*) işaretiyle verilmelidir (p<0.05 için *, p<0.01 için ** ve p<0.001 için ***). Çizelgeler için konulan bu kurallar çizimler için de geçerlidir.

Atıflar: Chicago düzeni izlenen dergimizde, atıflar metinde, parantez içinde yazar adı ve yayım yılı biçiminde verilmelidir. Örneğin; Bazı çalışmalar (Blau, 1993; Blumer 1968, 1969; DiMaggio, 1982; Peterson ve Berger, 1975) yönetim modası konusunda ... Atıflarda noktalama işaretlerine ve alfabetik sıraya dikkat edilmelidir. Doğrudan alıntı olduğu durumlarda, yayım yılı ve (:) işaretinden sonra sayfa numarası verilmelidir. Örneğin; Abrahamson, yönetim modasını “yönetim modası oluşum sürecinin bir ürünü” olarak değerlendirmektedir (1996: 256).

Yazarın adı, cümle içinde geçmiyorsa, parantez içinde, yıl ve sayfa numarasıyla birlikte belirtilmelidir. Üç satırdan fazla yer tutan doğrudan alıntılar, sağdan ve soldan içeri alınarak ana metinden ayrı verilmelidir. İkiden fazla yazarı olan kaynaklara atıflar ilk atıfta olduğu gibi verilmeli, ikinci atıftan itibaren ilk yazarın soyadı ve “ve diğerleri” ibaresi kullanılmalıdır. Örneğin, (Lebeck ve diğerleri, 1984). Metnin içinde atıfta bulunulan kaynaklar, makalenin sonunda KAYNAKÇA başlığı altında toplanır. Kaynakçadaki kaynaklar, yazarın (ya da derleyeninin) soyadı, çok yazarlıysa ilk yazarın soyadı, kaynak bir kuruma (örneğin, Merkez Bankası) ya da süreli yayına aitse (örneğin, Business Week), kurum ya da süreli yayının adının baş harfi dikkate alınarak alfabetik sıraya göre düzenlenir. Bir yazarın ya da yazar grubunun birden fazla yayınına atıfta bulunulmuşsa, bu kaynaklar yayım tarihi temel alınarak sırayla verilir (yayım yılı önce olan önce verilir). Bu kaynaklar aynı yılda yayımlanmışsa, yayım yılının yanına a, b, c gibi harfler konarak sıralanır. Yazar adları her kaynak için tekrarlanmalıdır (çizgi ya da boşluk konmamalıdır). Kaynakçada, iki veya üç yazarlı ya da editörlü kitaplar, aşağıdaki formatlara uyularak verilmelidir.

Clegg, S., Hardy, C. ve Nord, W. 1997. (Der.). **Handbook of organization studies**. London: Sage.

Hassard, J. ve Parker, M. 1994. **Postmodernism and organizations**. London: Sage.

Morgan, G. 1994. **Images of organization**. Thousand Oaks, CA: Sage.

Makaleler ise aşağıdaki örneklere uygun olarak verilmelidir.

Lee, A. S. 1991. Integrating positivist and interpretive approaches to organizational research. **Organization Science**, 2: 342-365.

Robinson, D. E. 1958. Fashion theory and product design. **Harvard Business Review**, 36(6): 126-138.

Murray, T. J. 1987. Bitter survivors. **Business Month**, May: 28-31.

Yazar adı olmayan süreli yayınlardaki makalelere ya da kurum yayınlarına yapılan atıflarda, kurum ya da süreli yayım adı yazar adı gibi kullanılmalıdır. Örneğin, metnin

çinde: Ülkemizde yönetim modası pazarı kurumsallaşmaktadır (Human Resources, 1997).

Kaynakçada ise:

Human Resources. 1997. Yönetim Danışmanları Derneği. Nisan 6: 24-27.

Derleme bir kitaptaki makale için aşağıdaki biçime uyulmalıdır:

Alvarez, J. L. 1996. The international popularization of entrepreneurial ideas. S.R.Clegg ve G. Palmer (Der.), **The politics of management knowledge**: 80- 98. London: Sage.

Ekler: Ekler, metodolojik ayrıntıları ve ek bilgileri içermelidir. Çalışmanın özüne ilişkin bulgular tablolar halinde ekte verilmemelidir ve ekler olanaklar ölçüsünde özlü olmalıdır. Birden fazla ek olduğu durumda, EK A, EK B başlıkları kullanılmalıdır.

Biyografi: Çalışmanın yayımlanmak üzere kabul edilmesiyle birlikte yazarlardan kısa biyografi istenecektir. Elli sözcüğü geçmeyecek bu biyografide, unvan, çalışılan kurum, görev ve hangi alanlarda, ne tür çalışmaların yapıldığı yer almalıdır.

Dil: Çalışmada kullanılan dil açık ve anlaşılır olmalıdır. Yabancı terimler yerine, yerleşmiş Türkçe karşılıkları kullanılmalıdır. Yazarlar karşılıkları yerleşmemiş kavramlara Türkçe sözcükler önerme konusunda özgür davranmalıdırlar. Böylesi önerilerini gerekli gördükleri ölçüde dipnotlarla destekleyebilir ve tartışmaya açabilirler. Akademik yazılarda genellikle, üçüncü çoğul şahıs ya da edilgen zamir kullanılmasına karşın, çalışmayı aşırı kişiselleştirmemek koşuluyla, birinci tekil şahıs kullanılabilir.

Çalışmaların Gönderileceği Adres:

Yönetim Araştırmaları Dergisi'ne makale göndermek isteyen yazarların <http://yad.baskent.edu.tr/> adresini ziyaret etmeleri gerekmektedir.

Çalışma Ahlakı Özel Sayısı

Konuk Editörden

R. Arzu Kalemci

Çankaya Üniversitesi

Yaygın olarak, çalışma eylemine ilişkin tutumumuz ve yüklediğimiz anlam olarak tanımlanabilecek “çalışma ahlakı” toplumsal ve ekonomik yapıların oluşumunu oldukça etkilemektedir. Türkiye’de akademik yazında yapılan araştırmalar farklı kuşaklar arasında farklı çalışma ahlakının olduğunu göstermektedir. Bu durum bir anlamda bireylerin çalışmaya ilişkin yükledikleri anlamların tarihsel süreç içinde değişebileceğini düşündürmektedir. İş dünyasında artan rekabet gibi nedenlerden dolayı birey bir yandan fiziksel, ahlaki ve ruhsal bütünlüğünü korumakta, diğer yandan çok hızlı şekilde değişim gösteren dünya dinamiklerine uyum göstermede zorlanabilir. Nitekim daha uzun bir zaman aralığını kapsayacak biçimde toplumsal olarak karşılıklı etkileşimle yapılan ahlaki kurallar, çok hızlıca değişen dünya düzeninin gerektirdikleri ile çelişebilir. Sosyal bilimler alanında ‘çalışma ahlakı’, “iş ahlakı” (ya da ‘iş etiği’) alanının içinde yer almakta ve genel olarak bu alandaki araştırmacılar, bireylerin çalışma değerlerini, mesleki değerleri bu değerlerin oluşturduğu iş ahlakı sistemini incelemektedir. Yönetim Araştırmaları Dergisinin bu özel sayısı, belirtilen tüm bu konuları kapsayacak şekilde sosyal ve beşerî bilimler alanından akademisyenleri ve araştırmacıları dergiye katkı vermeye çağırmıştır. Titiz bir değerlendirme süreci sonunda, aşağıda özetlenen üç çalışmanın özel sayıya girebilecek nitelikte olduğu saptanmıştır.

Busayıdayer alan ilk çalışma, kurumsal yaklaşım üzerine temellendirilmiştir. ‘Türkiye’de İş Ahlakında Yaşanan Değişim: Kurumsal Kuram Açısından Bir Değerlendirme’ başlıklı çalışmada Mustafa Mehmet Gökoğlu Türkiye’de 1980 sonrası serbest piyasa ekonomisine yönelik yapılan düzenlemelerin inşaat sektörüne yansımalarını iş ahlakı açısından değerlendirmiştir. 80’li yıllar Türkiye’nin küresel dünyaya kapılarını açtığı yıllar olarak da anılmaktadır. Yazar bu araştırmasında Türkiye’nin içine girdiği bu değişim sürecinin kamu inşaat sektöründe iş ahlakını nasıl etkilediğini eleştirel bir gözle irdelemektedir.

İkinci çalışma etik konusunu iktisadi bakış açısı ile değerlendirmektedir. ‘Ana İktisadın Gölgesi: Etik Sorun’ başlıklı çalışmada Bahar Araz eleştirel bir yaklaşımla iktisadın temel aldığı etik anlayışının gözden kaçırıldığı noktaları tartışmaktadır. Bahar Araz iktisat temelli etik yaklaşımda rasyonel birey vurgusunun alana oldukça hakim olduğunu, öte yandan hadiseye sosyal ontoloji olarak yaklaşıldığında bu bakış açısının toplumsal ilişkileri anlamada yetersiz kalabileceğini öne sürmektedir.

Derginin son çalışması iş ahlakı konusunun temel konularından biri olan ayrımcılık üzerine temellendirilmiştir. Duygu Kızıldağ ‘Yönetimde Kadın Sorunsalı’ isimli çalışmasında kadınların yönetim pozisyonlarına erişmede erkeklere göre sahip

olduğu dezavantajlı konumu çok farklı bir açıdan değerlendirmektedir. Kadın çalışanların söz konusu ‘yönetim’ olduğunda cinsiyet inançlarını nasıl etkilediğinin altını “kraliçe arı sendromu” kavramı ile çizmektedir. Yazara göre, kadın yöneticilerinin kadınların yönetim pozisyonlarında sayıca az olmasının önündeki engelin, beklenenin aksine kadın yöneticilerin hemcinslerine karşı kariyer gelişimini engelleyen birtakım davranışlar göstermesidir.

Yönetim Araştırmaları Dergisi’nin bu özel sayısında birbirinden çok farklı yaklaşımları ele alarak dergiye emek veren yazarlarımıza teşekkürlerimi sunarım. Her şeyin ötesinde bu sayıda misafir editörlük yapma imkanını ve cesaretini veren çok değerli Selami hocama da en içten teşekkürlerimi sunmak isterim.

Rabia Arzu Kalemci, Bilkent Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi’nden 1998 yılında İktisat alanında lisans derecesini almıştır. Yüksek lisans derecesini 2004 yılında Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü’nde İşletme alanından almıştır. 2009 yılında Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Organizasyon Doktora Programı’ndan mezun olarak doktora eğitimini tamamlamıştır. Örgüt kuramı, örgütsel davranış, iş etiği ve kurumsal sosyal sorumluluk, küresel yönetim ve işletme tarihi alanlarında araştırmalar yapmaktadır.

E-Posta: arzukalemci@cankaya.edu.tr

Türkiye'de İş Ahlakında Yaşanan Değişim: Kurumsal Kuram Açısından Bir Değerlendirme

Change In Business Ethics In Turkey: An Evaluation From Institutional Perspective

Mustafa Mehmet Gökoğlu
Dokuz Eylül Üniversitesi

Özet

1980 sonrası serbest piyasa ekonomisine geçiş ile birlikte Türkiye'de devletin yeniden yapılandırılması ve hükümetin merkezileşmesi, Türk iş sistemini doğrudan etkilemiş ve iş ahlakında olumlu birtakım değişimler hedeflenmiştir. İş ahlakı toplumun çalışma biçimini belirlemektedir ve geniş anlamda işe dair benimsenen değerlerden meydana gelmektedir. İş ahlakının bir kurum olarak sürekliliğin sağlanması ve sahip olduğu değerlerin aşınmaması, içinde bulunulan toplumun çalışma hayatındaki başarısına olanak verir. Bu nedenle iş ahlakının en iyi şekilde öğrenilmesi ve değerlerin yapılan işe karşı iyi ve dürüst tutumlara neden olması gerekmektedir. Ancak değişik kültürlerle bağımlı bir yapıda ortaya çıkan iş ahlakının kurumsal değişimler gereği olumlu yönde değişimi her zaman istenilen düzeyde mümkün olmamaktadır. Bu çalışmada Türkiye'de serbest piyasa ekonomisine geçiş ile başlayan ve özellikle 2000'li yıllarda kamu inşaat sektöründe açığa çıkan kurumsal değişimin iş ahlakına etkisi incelenmektedir. Bulgular iş ahlakı bakımından, olumlu olabilecek birtakım değişimlerin istenilen düzeyin gerisinde kaldığına ve bireylerin aldıkları eğitimin kalitesinin, iş ahlakının korunmasındaki önemine işaret etmektedir.

Anahtar sözcükler: İş ahlakı, kurumsal kuram, kamu inşaat sektörü, yörünge bağımlı değişim

Abstract

The restructuring of the state in Turkey with the transition to a free market economy after 1980 and the centralization of the government directly affected the Turkish business system and has targeted a number of positive changes in work ethics. Business ethics determine the way society works and consists of good faith values adopted in the broad sense. Ensuring continuity of business ethics as an institution and not eroding the values it possesses allow the success of the society in the working life. For this reason, business ethics should be learned in the best way possible and values should lead to good and honest attitude towards the work done. However, the positive change in the business ethics that arises in a structure dependent on different cultures is not always possible at the desired level. In this study, starting with the transition to a free market economy in Turkey and especially in the 2000s, the effect of change in the corporate work ethics open to the public construction sector is studied. The findings indicate that some changes that may be positive in terms of business ethics fall behind the desired level and that the quality of the education received by the individuals has a significant role in maintaining the good faith work ethics.

Keywords: Work ethics, institutional theory, public construction sector, path dependent change

Genel anlamda ahlaki meydana getiren değerler, içinde bulunulan kültüre bağımlı bir yapıda oluşmaktadır. Kültür belirli bir topluluğun benimsediği maddi ve manevi kıymetleri içermekte ve toplumsal bilgiyi, ilgileri, alışkanlıkları ve davranış biçimlerini ortaya çıkarmaktadır (Sargut, 2001). İş ahlakı ise bireyin yaptığı işe karşı duyduğu olumlu inançlarla ilgilidir ve davranış boyutunda gözlemlenebilen iyilik ve dürüstlük gibi motive edici değerler bütünüdür (Miller vd., 2002). İş ahlakı bulunduğu ülkenin iş sistemi ile yakından ilişkilidir. Türkiye'de özellikle 1980 sonrası serbest piyasa ekonomisine geçiş ile birlikte özel sektör liderliğinde bir iş sisteminin oluşumu benimsenmiş ve sektörel kalkınmanın en önemli kalemlerinden birini inşaat sektörü oluşturmuştur (Karluk, 2002). 2000'li yılların başında ise değişimin etkileri en üst düzeye ulaşmış ve 2002 yılında kamu inşaat sektöründe anahtar teslimi götürü bedel uygulamasına geçilmiştir.

Dışsal baskılar sonucunda oluşan bu kurumsal değişim, 2886 sayılı Devlet İhale Kanunu'nun yerini 2002 yılında 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu'na bırakması sonucunda ortaya çıkmıştır. Bu noktada değişimin en önemli etkilerinden birisi olarak, kamu bina yapım ihalelerinde birim fiyat esasından anahtar teslimi götürü bedel sözleşme yoluna geçilmesi gösterilebilir. Buna rağmen 2886 sayılı Kanun'a göre işi alabilmek adına gereken indirim oranının tahmin edilerek, teklif mektuplarını bu oranlara göre hazırlamanın ihaleyi almak için yeterli olduğu aktör davranışı, 4734 sayılı Kanun'da da devam ettiği öne sürülmektedir. Söz gelimi yeni kanun doğrultusunda ihalenin kazanılmasını sağlayan ihale indirim oranının hesaplanmasının; maliyetlerin göz önünde bulundurulmasından çok, sadece işi üstlenebilmek için gerekli indirim oranının tahmin edilmesine bağlı olarak gerçekleştiği düşünülmektedir. Kamu inşaat sektöründe yaşanan söz konusu değişimin iş ahlakını nasıl etkilediği bu çalışmanın temel sorunsalını oluşturmaktadır. İlerleyen bölümlerde öncelikle inşaat sektöründeki kurumsal değişim ile ilgili çalışmalar incelenmekte, değişimin iş ahlakına etkisi için ise, belirlenen kamu inşaat firması yetkilileri ile yapılan derinlemesine görüşmeler analiz edilmektedir.

Türkiye gibi yapılandırılmamış örgütsel alanlarda ABD gibi yapılandırılmış bağlamlardan farklı olarak, uygulama yayılımının eşbiçimlilikten ziyade kurumsal değişimi ortaya çıkartabileceği öngörüsünün yanında (Erçek, 2004), yapılandırılmamış örgütsel alanlarda yapılan kanuni değişikliklerin iş ahlakını da kapsayıcı geniş ölçekli bir ilerlemenin gerçekleşmesinde yeterli olamayabileceği ve söz konusu kanunların yumuşatılması amacıyla yerleşik aktörlerin iş ahlaklarından bir takım ödünler vereceği düşünülebilir. Bu ise, kurumsal değişim ile hedeflenen olumlu değişikliklerin istenilen düzeyde gerçekleşmemesi ile sonuçlanabilir.

Türkiye'deki iş sistemi Whitley'in (1999) sınıflandırması bakımından devlete bağımlı bir gelişme göstermekte ve örgütsel stratejiler bağlamsal olarak şekillendirilmektedir (Yamak ve Üsdiken, 2006). Kurumsal değişimin anlaşılması için; yeniliğin ortaya çıkmasında bağlamların rolü, yeniliği gerçekleştiren ilk örgütün sahip olduğu güdüler ile yeniliği erken ve geç benimseyen örgütlerin davranış nedenleri önemli konuları oluşturmaktadır (Sherer ve Lee, 2002). Kapitalist pazar, bürokratik devlet ve demokrasi gibi yerleşik kurumsal mantıklar (Friedland ve Alford, 1991) aktörler tarafından kurumsal çevrenin nasıl yorumlanması gerektiğini yönlendirirken, değişimin gerçekleşmesi; kaynakların yetersiz olması ve meşru olarak görülen aktör davranış-

larının örnek alınması eşliğinde sağlanmaktadır (Sherer ve Lee, 2002). Bu anlamda kurumsal yörengeden gelen kararların ve stratejilerin üretildiği sosyal mekanizmalar yörengeli yapıda olmasına rağmen, bir kurumun veya sistemin açıkça görünür bir parçası olmayabilir (Deeg, 2005) ve kanuni değişiklikler sınırlı – yüzeysel bir kurumsal değişimi getirirken, aktörler sahip oldukları kurumsal mantıklara uygun olarak, yeni kanunlar etkisinde işe dair eski tutumlarını sürdürebilirler.

Kamu İnşaat Sektörü

Türkiye'de inşaat sektörü sermaye birikiminin esas toplayıcılarından birisi olurken, 1980'lerden itibaren uluslararasılaşma sürecine girerek 2000'li yıllarda büyük bir dönüşüme uğramıştır. Küresel düzeyde sermaye gruplarının etki alanlarını genişletme ve derinleştirme çalışmalarını aynı yıllarda giderek yoğunlaştırması bir tesadüfün ötesinde, yapısal reformların sermaye dolanımını daha geniş bir coğrafyaya kaydırabilme amacını ve kamu ihale kanunu değişikliği gibi inşaat sektöründeki yeni yasal düzenlemeler sayesinde sisteme tam uyumlu – bütünlük bir piyasa oluşturma gayretlerini açığa çıkartmaktadır (Gülöksüz, 2009).

Bu açıdan bakıldığında erken endüstrileşmiş ülkelerde konumlanan küresel sermaye, kendi çıkarları doğrultusunda önceden belirlediği birtakım standartları inşaat sektöründe yerleşik hale getirmeye çalışırken, kamu ihalelerinde yüksek düzey fiyat kısımları ile görece küçük sermayenin iş alımlarını engellemek adına yasal düzenlemeler ile fiyat kriterlerine karşı teknik kriterlerin ön plana alınmasını istemektedir (Gülöksüz, 2009). Bunun sonucunda ihale yasasında teknik kriterleri fiyat kriterlerinden daha üstün konuma getiren yeni hükümlerin uygulamaya konulmasını talep etmektedir. Kamu ihalelerine giren yabancı şirketler sahip oldukları oturmuş kurumsal altyapı sayesinde başladıkları işleri öngörülen sürede tamamlayarak iş bitirme belgelerini zamanında alabilirken, Türkiye'de kamunun en büyük sorunlarından birisi olarak ödeneklerin dağıtımında yaşanan düzensizlikler, yerel firmalar açısından başlanan işlerin bitirilebilmesini belirsiz hale getirmektedir (Karluk, 2002). Bu bakımdan Türk şirketlerinin iş bitirmeye dair ihale koşullarını yerine getirmelerinde zorluklar meydana gelmektedir. Öte yandan AB fonları ve Dünya Bankası'nın sağladığı finansman olanaklarından yararlanan Türkiye gibi gelişmekte olan devletler, kamu ihalelerinin üstlenilmesinde kimi zaman küresel sermaye tarafından belirlenmiş şirketlere öncelik vermekte ve yabancı şirket gruplarının kaynaklarını, inşaat piyasası gibi emek yoğun yerel sektörlerde oluşan sermaye birikimi sürecine konumlandırmasına olanak sağlamaktadır (Karluk, 2002).

Türk firmaları; maddi gücü belirli bir düzeyde olan devletten finansman sağlamak yerine yabancı sermaye ile ortaklıklar kurarak ihaleye katılabilen ülke şirketleri arasına girebilmeyi amaçlamakta ve emek maliyetlerini düşürme stratejileri ile yerel koşulları tanıma avantajları doğrultusunda, ana şirketin yerel emek ve sermaye kaynaklarından istenilen ölçüde yararlanabilmesini sağlamaktadır (Gülöksüz, 2009). Bu açıdan yeni ihale kanununda yapılan değişiklikler; Türkiye bağlamındaki inşaat sektöründe büyük sermayenin etkinliğini genişletebilmesine, inşaat piyasasının uluslararasılaştırılması adına bu sektörün yabancı firmalara açılımının sağlanmasına ve aynı zamanda fiyat kısımları bakımında daha yüksek miktarlara ulaşabilen küçük – yerel sermaye karşısında küresel sermayenin teknik bakımdan kendi avantajını yük-

seltici normları yerleşik hale getirebilmesine fırsat vermektedir (Gülöksüz, 2009).

Bununla birlikte 1980'lerde uygulamaya konulan ve kamu sektörü faaliyetlerinin azaltılması ile serbest piyasa ekonomisine geçişe ilişkin yeni bir ekonomik stratejinin benimsenmesinin (Öniş, 1999), söz konusu normları yerleşik hale getirme çabaları doğrultusunda ortaya çıktığı söylenebilir. Türkiye'de devletin yeniden yapılandırılması; hükümetin merkezileşmesi ve devlete bağlı özel sektörün gücünün yoğunlaştırılması sonucunda (Öniş, 1999) yeni standartların yayılımı sağlanmaya çalışılmış, buna rağmen yerel aktörler işi üstlenebilmek amacıyla bazı durumlarda yeni ihale kanununa ve iş ahlakına uygun olmayan bir biçimde çok yüksek miktarlarda indirimli teklifler vererek belirli bazı ihalelere girme eylemlerini sürdürmüşlerdir. Bu anlamda kamu ihalelerinin en düşük fiyatı teklif eden şirkete verildiği durumlarda inşaat kalitesinin yeterli düzeyde olmamasının, iş ahlakının aşınmasının bir göstergesi olduğu ve teknik yeterlilik tartışmalarının altında küresel sermaye kesimleri arası mücadeleden yattığı söylenebilir (Gülöksüz, 2009).

Kurumsal Yörengeler

Kurumsal yörengeli kavramı aktörlerin yaptıkları iş ile ilgili alışlageldik davranış biçimlerini ifade etmektedir (Pierson, 2004). Belirli bazı davranış biçimlerini benimseyerek kazanç elde eden aktörler, söz konusu davranışlarını değiştirmede isteksizlik gösterirler ve kurumsal değişime karşı direç sergilerler (Pierson, 2004). Bunun nedeni kurumsal yörengeden gelen davranışların birbirini tamamlayıcı kurumların ortaya çıkmasını sağlaması ve aktörlerin bu kurumlara olan bağlılığıdır (Mahoney, 2000). Birbirini tamamlayıcı kurumlar değişimin gerçekleşmesi için büyük bir engel teşkil etmektedir (Mahoney, 2000).

Sahip olunan mantık bakımından değerlendirildiğinde kurumsal yörengeler, kurumsal olarak yerleşmiş kısıtlamalardan ile teşvik edicilerden meydana gelir (Pierson, 2004). Kurumsal yörengelerin kendilerine özgü stratejileri, sorunlara rutin yaklaşımları ve davranış dokularının daha önceden tahmin edilebileceği paylaşılan karar verme kuralları vardır (Deeg, 2005). Bununla birlikte Deeg'e (2005) göre, kurumsal yörengeden gelen kararların üretildiği sosyal mekanizmalar; sistemin görünen özelliklerinin altında yatan bir unsur olarak varlığını sürdürebilir ve yörengeli bağımlı doğasını bu şekilde koruyabilir. Bu noktada yörengeli bağımlı ile yörengeden bağımsız değişimler oluşabilir. Yörengeli bağımlı değişimler yüzeysel olarak gerçekleşen ve aktör davranışının değişimine neden olmayan değişimlere işaret eder (Deeg, 2005). Bu bakımdan yörengeli bağımlı aktör davranış dokularının değişmediği ancak yasal düzenlemelerin dönüşüme uğratıldığı durumların anlaşılmasında, aktör yorumlarının ön plana çıktığını söylemek mümkündür.

Araştırma Yöntemi ve Öneriler

Çalışmada, kurumsal değişimin iş ahlakı üzerindeki etkisinin aktörlerce nasıl yorumlandığının anlaşılabilmesi adına nitel araştırma teknikleri kullanılmıştır. Geniş kapsamlı görüşmeler yaparak belirli türden olguların derinlemesine incelenmesi için ise, amaca yönelik örnekleme yöntemine başvurulmuştur (Neuman, 2006). Bu anlamda kamu inşaat sektörünün önde gelen yüklenicilerinden olarak görülen büyük öl-

çekli bir holdinge bağlı bir inşaat firmasında kamu ihalelerinden sorumlu olarak ve orta kademe yönetici pozisyonunda çalışan toplam dört kişi ile görüşülmüştür. Türk kamu bina yapımı sektöründe yaşanan kurumsal değişimin iş ahlakına olan etkisine dair geliştirilen öneriler; yarı yapılandırılmış yüz yüze mülakatlar ve görüşülen kişilerin serbest bırakıldığı açık uçlu sorular aracılığıyla elde edilen veriler ışığı altında incelenmiştir.

Öneri 1. Türk kamu bina yapım sektöründe özellikle 2002 yılından sonra ortaya çıkan yeni normların ve standartların yayılımı, yerel firmaların işi üstlenebilmek için gereken kaynaklara ulaşmada yetersiz kalmalarına ve iş ahlakına uygun olmayan bir takım davranışlar sergilemelerine neden olmaktadır.

Öneri 2. Türk kamu bina yapım sektöründe özellikle 2002 yılından sonra ortaya çıkan kurumsal değişim, fiyat kırımlarında ve işe karşı tutumlarda istenilen düzeyde bir olumlu değişiklik yaşanmaması bakımından, yörünge bağımlı nitelik taşıma eğilimi göstermektedir.

Bulgular Ve Yorumlar

Teknik Yeterliliğe İlişkin Yeni Standartların Yayılımı

2002 yılında yürürlüğe konulan 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu sayesinde kamu bina yapımında birim fiyat esasından anahtar teslimi götürü bedel sözleşmesi yoluna geçilmesi, aynı zamanda ihaleye ilişkin teknik kriterleri fiyat kriterlerinden daha önemli bir konuma getirdiği görülmektedir. Bu noktada yerel firmalar teknik yeterliliğe ilişkin yeni standartları karşılayabilmek adına yabancı firmalarla ortaklıklar kurarak ihalelere girebilme olanağına kavuşmaktadır. Özellikle 1980 sonrasında ulusal pazarların yabancı sermayeye açılmaya başladığı ve emek yoğun sektörlerin giderek uluslararasılaştığı düşünüldüğünde (Karluk, 2002), yabancı firmaların avantajına gerçekleşen teknik yeterliliklerin yerel firmalar açısından nasıl tercüme edildiği önem kazanmaktadır. Bu noktada, aslında teknik yeterliliklerin ön plana alınmasının bina kalitesine ilişkin yansımalarının ötesinde, küresel sermaye kesimleri arasındaki mücadele sonucunda sektörlerde oluşan düzenlemeler, bazı grupları daha avantajlı hale getirmeye sevk ettiği düşünülmektedir (Gülöksüz, 2009). Buradan hareketle, yapılan derinlemesine görüşmeler sonucunda elde edilen ve teknik zorunluluklar eşliğinde ortaya çıkan kalite belgeleri gibi uygulamalara yönelik inşaat şirketi yetkililerinin ileri sürdüğü şu görüşler dikkat çekicidir:

“...Avrupa Birliği'ne üye olma sürecinde herkes, tüm firmalar kendilerine TSE ve kalite belgeleri almaya başladı. Yeni moda da TSE çıktı. Eskiden mallar Türk Standartları Enstitüsü'ne uygun yapıldı, şimdi firmalar da kendilerinin standartlara uygun olduğunu kanıtlamak zorunda bırakıldı. Avrupalı Türkiye'de ihale alamıyordu ama yeni standartlar yayılınca, bu standartlar Avrupa'dan ithal olduğu için Türk firmalarının işini zorlaştırdı. Avrupalı'nın standartlarına uygun hale gelmek için birçok formaliteler ortaya çıktı. Yapanlar ayakta kaldı, yapamayanlar elendi. Böylece işe talip Türk firmalarının sayısı azaldı... (M.1).”

“...Firmalar kalite belgeleri ile iş ahlaklarını ve çalışma standartlarını yükseltmediler.

Tersine bunlar standartları düşürdü çünkü bu belgeyi usulüne uydurup herkes almaya başladı. İşin erbabı, ahlaklı, iyi üniversitelerden mezun olmuş kişilerin sadece alabildiği iş bitirme belgeleri önemini kaybetti ve kalite belgeleri daha kıymetli hale geldi. İş yaşamında aşınma ortaya çıktı. Türkiye'yi seven, vatanını seven, vatani için iş yapan iyi yetişmiş insanlar yabancı firmalar karşısında azaldı, özel okul mezunları çoğaldı. Bundan önce taahhüt yapan firmalar verdikleri sözü mutlaka yerine getirdi, zarar da etse o işi bitirirdi, bu yavaş yavaş değişmeye başladı... (M.2).”

Sorge (2007) sanayi ve ticaretin yapılan anlaşmalara dayanan kapsamlı özgürlüğü ve devlet müdahalesinin en aza indirilmesi olarak liberalizmi eleştirel açıdan değerlendirerek, üreticilerin tüketiciler için düzenli olarak ürettiği ve yönetici - çalışan, üretim - tüketim arasındaki ilişkileri değiştirme ve geliştirmeye yönelik alternatif bir politik sistemin, kapitalist sistemler ile birlikte evrildiğini açıklamaktadır. Öte yandan Berger'e (1996) göre; firmaların değişik ulusal bağlamlarda aynı teknolojileri kullanmaları durumunda bile, birbirinden farklı performans sonuçlarına sahip olmalarının altında yatan nedenler toplumsal, kültürel, politik ve örgütsel unsurlardan oluşan çeşitlenmeden kaynaklanmaktadır. Değişik kurumlar, uygulamalar, değerler ve politikalar kapitalist sistemlerde ulusal bağlamlara özgü sapmalar meydana getirmekte, teknolojinin; küresel anlamda tek bir ideal üretim örgütlenmesine ve ortak ekonomik kurum ile uygulamaların benimsenmesine yol açtığı savı geçerliliğini kaybetmektedir (Berger, 1996).

Bu açıdan bakıldığında gelişmiş ülkelerin görece geliştirmekte olan ülkelere empoze etmeye çalıştıkları birtakım standart uygulamaların, yapısal yakınsama görüşünün kaynak aktarımı çerçevesinde bazı çıkar grupları ve küresel politikalar tarafından desteklendiği açığa çıkmaktadır. Söz gelimi Türkiye'de kamu inşaat sektöründe yabancı firmalar tarafından kendisine büyük bir rol biçilen Avrupa Birliği fonları, bina yapım sürecinde uygulanması gereken yeni normların belirlenmesinde söz sahibi olabilmekte, yapısal yakınsama çabaları sayesinde belirli yasal düzenlemelerin yürürlüğe konulmasına neden olmaktadır. Dünya pazarında önemli bir konuma getirilmeye çalışılan Türk inşaat sektörünün, önemli desteklerden biri olarak AB fonları ile büyüdüğünü ve yabancı sermaye destekli büyüme düşüncesinin kamu ihalelerinde bu doğrultuda gerekli değişimlerin yapılmasına fırsat verdiğini söylemek mümkündür.

“...İhalelerin asıl şekli birim fiyatlarda değişti. İhaleler teklif usulü veya birim fiyatların devlet tarafından belirlenmesi ile yapılırken, birim fiyatların özel firmalar tarafından belirlenmesine ve indirim oranlarının hesaplanmasına geçildi. Malzeme imalatı değil ama inşaat yapımı için gelen yabancı firmalar hiçbir zaman burada başarılı olamadılar. Ancak Avrupa Birliği fonları ile geldikleri takdirde burada iş yapabildiler. Bu fonların kullanımı yeni teknik standartları da beraberinde getirdi. Yabancı firmalar da mutlaka bir yerli ortak edindi ve yerli firmalarla ortaklıklar kurarak başarılı olabildi (M.3).”

“...Kamu ihaleleri teklif alma usulü olabilir, açık arttırma usulü olabilir, açık eksiltme usulü olabilir, ortalama değer usulü olabilir. İhalelerin nasıl yapılması gerektiği tamamen politik hedef ve kalkınma ihtiyacına bağlıdır. Eskiden teklif alma usulü yapılan ihalelerde işini çok iyi bilen genel müdürler ve yüksek seviyedeki yöneticiler kimin hangi ihaleyi alacağına karar verirdi. İhale en düşük fiyatı teklif edene değil, işi en dürüst en ahlaklı biçimde yapacak olan firmaya verilirdi. Söz namustur, zararlı

kalemler de taahhüt edilen tarihte bitirilirdi, iş yarım bırakılmazdı. Şimdiki usulde yeni genel müdürler konuya yeterince hakim değil, çok iyi bir eğitim almadıkları için yabancı firmalar tarafından istedikleri gibi sağa sola çekilebiliyorlar...(M.4)."

Szelenyi (1981) kapitalist sistemlere bağlı olarak üretim faaliyetlerini gerçekleştiren ülkelerde devlet ile küresel sermaye arasında yapısal bir çatışmanın ortaya çıktığını ileri sürmektedir. Yeniden üretim sürecinin kapitalist doğasını korumak adına devlet müdahalelerinin olmadığı koşullar altında, söz konusu sistemlerin yaşamlarını devam ettirebilmelerinin mümkün olmadığı söylenebilir. Görece özerk bir devlet yapısı altında özel sektöre maddi açıdan destek sağlanması, tekel sermayenin üretimi kendi çıkarı doğrultusunda kullandığı süreci gün ışığına çıkarmakta, yatırıma karşılık karlılık oranlarının düşmesi ile sermayenin kar oranı yüksek diğer sektörlerle yönelmesine olanak vermektedir (Szelenyi, 1981). Bu anlamda sektörel düzenlemelerin kendilerine sunduğu fırsatları elinde bulunduran kesimin kendi çıkarları olabilmekte ve söz konusu çıkarların ne olduğu sorusu önem kazanmaktadır.

Pitelis (1993) emek yoğun sektörler açısından değerlendirildiğinde ortaya çıkan emeğin ticari mal olarak alım satımının, üretim sisteminde yer alan her türlü ilişkinin hiyerarşik bir yapıda örgütlenmesi sonucunu doğurduğunu açıklamaktadır. Öyleyse emek yoğun bir sanayi olarak inşaat sektörünün Türkiye'de küresel sermaye dolanımına giderek daha fazla açılımının, iş sistemine dair artan bir hiyerarşik yapıyı ortaya çıkartacağı düşünülebilir. Bu olduğunda yeni normların benimsendiği ulusal bir bağlam olarak Türkiye, inşaat sektöründe dışa bağımlılığı arttırdığı ölçüde özgün kültürel değerlerini kaybedecektir ve iş ahlakında belirli düzeyde bir aşınma ortaya çıkacaktır. İş ahlakına ait değerlerin yavaş yavaş ortadan kalktığı durum, eski bir kurumsal mantığın yıkılıp yerine yeni bir kurumsal mantığın empoze edilmeye çalışıldığı süreci anlayabilmeye yardımcı olmaktadır. Başka bir deyişle görece özerk bir yapı ile yürürlüğe konulan yasalar eşliğinde inşaat sektörü dönüşüme uğratılmakta, küresel sermaye ile yeni düzenlemelerden alınan gücü elinde bulunduran kesimlerin kendi çıkarları doğrultusunda hareket ettiği değerler ve davranışlar, baskın bir kurumsal mantığı olarak açığa çıkmaktadır.

"...Türkiye'deki inşaat ihalelerinin yüzde 90'ı politika, yüzde 10'u teknik gerekliliklerdir. Avrupa'daki firmalar Türkiye'de çalışmaya uygun değil çünkü iş ahlakı çok farklı. Onlar kendi iş ahlakları ile Türkiye'de iş yapmaya kalksalar iflas ederler. Bunun için kamu ihalelerine yerli ortakla girerler. Şu anda tek başına Avrupa'dan gelip de Türkiye'de iş yapan hiçbir firma yoktur. Var ama yerli ortaklı firmalar var. Yabancı firmalar yerli firmalarla ortaklık ile birleşip Türkiye piyasasında dağıtılan karlara ve bundan pay isteyen çevrelere daha kolay ulaşma imkanı buldular. Böylece iş yapma felsefesi tamamen değişti. 1980 sonrasında yasal düzenlemeler hep politik yapıldı. Hangi dönemde olursa olsun devleti kim idare ediyorsa o gruba yakın müteahhitlik grubu en üst seviyede, en iyi işleri alan grup olur...(M.1)."

"...2002 yılındaki kamu ihale yasasında fiyat kriterlerinin önüne geçen teknik kriterler, uygulamada teknik kriter sayılacak türden birşey değil. Bundan önce yeterliliği gösterir karneler vardı. Bu karneler A grubu, B grubu gibi karnelerdi ve belirli çevrelere hep A grubu karne verdiler. Bundan sonra A grubu karnenin karne fiyatları çok yükselince, ihale kanununu değiştirmedeki yegane maksat karnesiz de ihalelere girebilme olanağını yaratmak oldu. Karnenin yerine iş bitirme koşulu getirildi ve böylece ihalede seçici davranabilme yolu açıldı. 1980 öncesinde hiçbir firma bitire-

meyeceği işi yüklenemezdi, yapar bitirirdi. 1980'den sonra bu durum değişti...(M.2)."

Kurumsal Değişimin Yörünge Bağımlı Niteliği

Veltmeyer (2008) 2. Dünya Savaşı öncesinde askeri gücün kullanımı ile elde edilen doğrudan politik müdahale kapasitesinin yerini, savaş sonrasında ekonomik bir form olarak emperyalizmin aldığını ve çok uluslu şirketler, Uluslararası Para Fonu ve diğer uluslararası finansal kurumlar aracılığıyla özellikle üçüncü dünya ülkelerinin ekonomilerinin bu şekilde dışarıdan kontrol edilebildiğini açıklamaktadır. Görece az gelişmiş ulusların çeşitli normları benimsemeleri yoluyla politik çıkarlara uygun düzenlemeler hazırlama sürecinin, söz konusu ülkelerde yerleşik kurumların dönüşümünü de beraberinde getirmekte olduğu söylenebilir. Kurumsal değişim sürecinin yörünge bağımlı bir nitelik taşıyabilme eğilimi ise (Deeg, 2005) belirli bir bağlamdaki aktör davranışlarının anlaşılması bakımından önemli bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır.

Bowles (2008) neo - liberalizmin güncel çelişkilerinden bazıları olarak; sermayenin özel sektör ve bankalar aracılığıyla sağlanması, ulusal sermayenin esnek mübadele oranları ile oluşması ve dünya para biriminin bulunması konularındaki tercihlerin belirsiz olmasını göstermektedir. Paranın nasıl bir konumda olacağına ilişkin uzlaşmanın aksak niteliği yanında, bölgesel ticaretin küresel serbest ticarete giden yolda önemli bir adım olarak değerlendirilmesi ile, çok taraflı hukuka dönük bu çabanın küresel ticaretin istenmeyen bir sapması olarak görülmesi arasında görüş farklılıkları da ortaya çıkmaktadır (Bowles, 2008). Bununla birlikte neo - liberalizmi liberalizmden ayıran temel unsur yönetim ile ilgilidir ve klasik liberal düşüncenin yönetim sistemi olarak demokrasi ile özdeşleşmesinin ötesinde, neo - liberalizmin liberal demokrasi ile eşzamanlı oluşma gibi bir gerekliliği yoktur (Amable, 2003). Bu açıdan bakıldığında neo - liberalizm kendisini serbest piyasa ekonomisine adanmış bir kavramdır ve her çeşit yönetim şekli altında hayatını sürdürebilmektedir (Streeck ve Yamamura, 2001). Başka bir deyişle, neo - liberal yönetim yapısı uygulamaya konulduğu ülkelerde belirli bir sistemi gerekli kılmamaktadır (Streeck ve Yamamura, 2001). Türk inşaat sektörü açısından değerlendirildiğinde ise, serbest piyasa ekonomisine geçişin yaşandığı dönemin sonrasında gelen yasal düzenlemeler eşliğinde, liberal demokrasi adı altında kurumların dönüşümünün sağlanmasına rağmen aktör davranışlarında bir değişimin oluşmaması, belki de farklı bir yönetim sisteminin oluşumuna işaret etmektedir.

"...2002'deki kamu ihale yasası değişikliği işi yapma tarzında hiç bir fark yaratmadı. Buradaki önemli değişimi Özal öncesi - Özal sonrası olarak ayırt etmek gerekir. 2002 yılı yasa değişikliği bence yok. 1980 öncesi 1980 sonrası olarak kabul etmek gerekir. 2002'de ve sonrasında değişen bir şey olmadı. İhale kanununda teknik kriterleri değiştirdiler, karneleri kaldırdılar, farklı firmalara yeterlilik verdiler ama bunlar sorun değil. Esas iş yapma felsefesinin değiştiği yıllar üzerinde durmak gerekir. Bu tarz kanunlar devamlı değişiyor ve yeniden düzenleniyor. Her sene kamu ihale kanununun değişeceği yönünde duyular alırız. Ama bir maddesini değiştirirler ama işlemeyen birtakım durumları sektörel taleplere göre yeniden değerlendirirler. Bazı maddeler aynen kalır, bazı maddeleri yeniden düzenlerler ve bu böyle sürüp gider...(M.3)."

“...Türkiye’deki firmalar işlerin 2002 yasası ile getirilen teknik kriterlere göre yapılmasını sadece görüntü olarak kabul ettiler çünkü bu kriterlere uydurmasını farklı yöntemlerle temin edebildiler. Mesela noterler firmalara yeterlilik koşulunu yerine getirebilmeleri için taahhütname vermeye başladı. Kendi kapasiten içinde olmasa bile noterden tasdik ettirdiğin her türlü araç - gereç ve diğer teknik gereklilikleri temin edebileceğini gösterir belgeyi ihale dosyasına koymak yeterli oluyor. Sertifikalı işçi çalıştırma şartı da benzer bir yöntem ile halledilebiliyor. Yani kapasiten olmasa da teknik kriterleri karşılıyor gibi gözüküp ihaleleri aldılar. Bilgisizliğin neticesinde maliyetler haddinden fazla arttı. İş yapanların yetişme tarzı neticesinde işler kişilerin kendi çıkarları doğrultusunda kullanıldı...(M.4).”

Peet’e (1978) göre, çalışanların idari güce sahip olduğu ve ekonomik - politik demokratikleşmenin daha yüksek boyutta bir toplumsal düzene ve yeni türden insanların oluşumuna yol açacağı bir iş sistemi, kapitalizmin ardından gelecek düzen olarak görülmektedir. Politika ve bilimi eşzamanlı olarak içeren bu sistem, belirli kesimlerce ezilen insanlar adına sosyal dönüşümü gerçekleştirmeyi amaçlarken diyalektik materyalizmden yararlanmakta, etkileşimi ve değişimi zıtlıklar arasında tarihsel açıdan oluşan mücadelede görmek ve insan varlığını sosyal üretime dayandırmaktadır (Peet ve Thrift, 1989). Kapitalist üretim tarzına sahip toplumlarda kaynakların dağılımı ile ilgili planlamanın devlet tarafından yapılmasının görece düşük seviyesi, devletin ekonomideki rolünü azaltmaktan çok özerkliği ve kendi çıkarını gözeten davranışları ile geniş alana yayılmış devlet bürokrasisini daha fazla yaygınlaştırmaktadır (Johnston, 1989). Bu bakımdan devleti kontrol eden bireylerin çıkarları, kendi varoluş gerekliliklerini devam ettirebilmek amacıyla örtüşmekte, devletin kapitalizmi meşrulaştırıcı ve destekleyici düzenlemeleri uygulamaya koyduğu durumun kendini tekrar edebilirliği daha iyi anlaşılmalıdır (Johnston, 1989).

“...1980 öncesinde kamu ihalesini alan firma Devlet Planlama Teşkilatı’na başvururdu ve ödenek tespiti yapardı. DPT ise Türkiye’de bütçemiz bu kadar, şu sürede bitirmen gerekir diye anlaşma imzalanmasına rağmen, bu sene Meclis’ten yeterli bütçe geçmedi, onun yarısı kadar geçti, o zaman senin ödeneğin de yarısı olacak, bitirme sürende iki katına çıkacak derdi. Devletin, milletin menfaatleri gözetilirdi. Ödeneklerin Devlet Planlama Teşkilatı’ndan tasdik ile çıkmasının önu 1980’lerden sonra kesildi. Devlet Planlama Teşkilatı gitgide önemini kaybetti ve her kurum kendi ödeneğini kendisi tayin etmeye başladı. Bu da bazı firmaların, iş ahlakı zayıf firmaların sistemi kendi çıkarı için kullanmasına yol açtı...(M.1).”

“...1980 sonrasında işler Amerikanvari tarzda yapılmaya başlandı. Genel müdürler değişti ve sektör yabancı sermayeye açılmaya başladı. Türk lirası dünya piyasasında konvürtübil hale geldi. Yabancı paranın yurt içi - yurt dışı dolanımı sağlandı. Gerçi Türkiye bir atılım yaptı ama yaptığı atılımda iş ahlakını da değiştirdi. Devletin müteahhite karışmadığı devir kapandı. Müteahhit iş yaparken bakanı da, başbakanı da teşekkür etmekten başka birşey yapmazdı. 1980’den sonra bakan bizzat işin takipçisi olmaya başladı. İş bitirmekten çok kimin kimi tanıdığı, kimden ne aldığı önem kazandı. İşin ehli kişiler, ne olursa olsun önce milletim diyen kişiler tutunamadı ama işi aldıktan sonra bitirsek de olur bitirmesek de diyen firmalar çoğaldı...(M.2).”

Robinson ve Harris (2000) üretim yapılarının ulus ölçeğini aşan birleşimi sonucunda uluslar ötesi ortaklıkların kurulduğunu ve doğrudan yabancı yatırımın giderek ge-

nişlemesinin ise uluslar ötesi sınıflar temelinde kapitalizmi ortaya çıkardığını açıklamaktadır. Bu açıdan bakıldığında küresel açıdan bir yönetici sınıfın oluştuğu ve küresel düzey karar vericiler olarak görev alabildikleri görülmektedir (Akça, 2003). Öte yandan merkezi kapitalist toplumlarda baskın emperyalist gücün otoritesi, hegemonya oluşturabilme yeteneğine bağlı olarak bir gelişim izlemektedir (Egan, 2003). Devlet kendi içinde uyumlu bir kapitalist sınıfı sürdürebilmek için gerekli koşulları yerine getirirken, bu sınıfa tabi olması düşünülen diğer sınıfların rızasını da garanti altına almaya çalışmaktadır (Egan, 2003). Bu noktada merkezi kapitalist devletlerin neo - liberal politiklara yakınsama girişiminin gündeme gelmesine rağmen, emperyalist güçler arası mücadele, devletin çelişkiye açık doğası sebebiyle devam etmekte, uluslar ötesi bir kapitalist sınıfın meşru bir şekilde oluşumunu engellemektedir (Egan, 2003).

Öte yandan inşaat sektöründe emeğin yerli firmalar aracılığıyla yerel kaynaklardan, sermayenin ise yabancı firmalar aracılığıyla görece gelişmiş ülkelerden temin edildiği düşünüldüğünde, en az sermayenin olduğu kadar emeğin de örgütlenmiş bir harekete ihtiyaç duyduğu ortaya çıkmaktadır. Yasal düzenlemeler sayesinde gerçekleşen kurumsal değişimi yönlendirici olarak emek hareketlerinin göz ardı edildiği Türkiye’de ise, dönüşümün yüzeysel kaldığı yerel emek koşullarında ve iş ahlakında istenilen düzeyde bir iyileşme yaşanmazken, büyük sermayenin avantajı doğrultusunda oluşturulan yeni yasal düzenlemeler altında iş ahlakının giderek daha kırılğan hale geldiği düşünülebilir. Johnston’a (1989) göre bu durumun önlenmesi için sosyal hareket çerçevelerinin yanında emek hareketi kuramlarının da geliştirilmesine ihtiyaç vardır ve sosyal araştırmacıların sosyal hareketi yönlendirdiği, çalışanların ise emek hareketi kuramlarını bizzat oluşturduğu bir ortamda; akademisyenlerin ve aktivistlerin birleşmesi sayesinde istenilen düzeyde kurumsal değişimin gerçekleşmesi sağlanabilir.

Yeni Standartların Yayılımı ile İş Ahlakı Arasındaki İlişki

Özen (2002) toplam kalite yönetiminin Türkiye’de yayılımını inceleyerek, bu yayılımı biçimleyen unsurun belirli bir büyük sermaye grubunun söylemleri olduğunu açıklamaktadır. Devlet ile yakın ilişkilerinden elde ettikleri avantajları kullanan ve pek çok farklı sektörde faaliyet gösteren holding kuruluşları, büyük oranda aile üyeleri tarafından yönetilmekte ve çalkantılı iş çevresi ile başa çıkabilmek adına devletin sağladığı fırsatları ve kısa dönemli spekülasyon kazançları kendilerine çekmektedirler (Özen, 2002). Bunu yaparken serbest piyasa ekonomisinin getirdiği yeni koşullara uygun olarak ürün kalitelerini artırma ve işgücü maliyetlerini düşürme amaçlarını taşımaktadırlar (Karluk, 2002). TÜSİAD ve KALDER gibi toplumsal aktörler kalite uygulamalarının yayılımını bizzat üstlenirken, medya tarafından TKY’ne dair kurgulanan sosyal anlamlandırma; küreselleşmenin doğal bir sonucu ve uluslararası rekabet ortamında firmaların yaşamlarını sürdürebilmesi için bir zorunluluk şeklinde inşa edilmektedir (Özen, 2002).

Bu açıdan bakıldığında, yeni yasal düzenlemelerin yürürlüğe konulmasının asıl sebebi olan piyasa koşullarında neo - liberal değişim ve dönüşümün sağlanması, aslında TKY’nin yayılımını meşrulaştırma gayretlerinin bir ürünüdür (Özen ve Berkman, 2007). TKY’nin, yeni yasal düzenlemeler çerçevesinde etkinliğini arttırmaya çalışan

büyük sermaye gruplarının sahte bir toplum modeli olduğunu söylemek mümkündür. Bireyden devlete kadar meydana gelen sosyal sorunların bütününe bir çözüm önerisi sunabilme olanağına sahipmiş görüntüsü algı düzeyinde sosyal olarak kurulan TKY'ni toplumsal düzen modeline dönüştürme gayretleri ise, TKY uygulamalarının girişimci söylemine eklenerek meşrulaştırılmaktadır (Özen ve Berkman, 2007). Bu ise TKY'nin sosyal olguları anlamlandırmada cam tavan etkisi yaratan bir iş ahlakı modeli tarafını açığa çıkartmaktadır.

“...Eskiden kamu ihalelerinde yeterliliği gösteren müteahhitlik karnesi kullanılırdı. Bu karnenin özelliği iş bitirme belgelerini içermesi ve işi yapabilecek kapasitede olup olmadığını göstermesiydi. 2002 yılında değişen yasa ile aslında işi alabilecek kapasitede olmayanların dahi ihaleye girebilmelerini sağladılar. Kalite belgeleri işin ahlakını bozdu. Tanıdıkları vasıtasıyla işi olan da olmayan da, yapabilen de yapamayan da ihaleleri almaya başladı ve inşaat sektöründe müteahhitlik giderek çoğaldı. Bu müteahhitler aslında iyi eğitim almamış, dolayısıyla iş ahlakı olmayan insanlar ama bunu bilen üst düzey yöneticilerin hiçbiri kalmadı. Kalite belgelerinin arkasına sığınıp ihaleleri aldılar. Dolayısıyla o kanunun ihaleye girenler için teknik geçerliliği söz konusu olmadı...(M.3).”

“...2002 hatta 1980 öncesinde bile kamu ihalelerinde her zaman fiyatı en çok eksiltilebilen iş alamazdı. Kurum ihaleyi alanın kalite belgelerine değil ama iş ahlakına ve yeterliliğine bakarak uygun olup olmadığına karar verirdi. İş çok iyi bilen kurum genel müdürleri vardı ve firmanın işi nasıl yaptığına bakarak karar verirdi. Bazı durumlarda en fazla eksiltene iş ihale edilmez, işi ahlaklı yapana ihale edilirdi. Bunu da farklı çevrelerden baskı olabilecek bir olay olarak gören olmazdı...(M.4).”

Whitley (1998) Avrupa, Asya ve Amerika'da birbirinden farklı olarak gelişen kapitalist ekonomik örgütlerin baskın toplumsal unsurlar ile karşılıklı bağımlı bir yapıda olduğunu ve uluslararasılaşma aracılığıyla gelen değişimin, tarihsel olarak devralınan olgular ile mevcut kurumsal bağlantıları yansıması bakımından yörünge bağımlı bir özellikte olduğunu öngörmektedir. Bu anlamda üretim ve mübadele sistemlerinin kurumsal bağlama gömülü doğası, herhangi bir küresel yarışmacı sistemin içine doğduğu ulusal, bölgesel ve uluslararası kurumsal düzenlemelerin izlerini taşımasına neden olacaktır (Whitley, 1998). Söz konusu yarışmacı sistem ise, mevcut ekonomik sistemler arası çatışma ve önde gelen aktörlerin tanımlayıcı normlar ve nitelikler üzerinde kontrolü ele geçirme gayretleri çerçevesinde yapılandırılacaktır (Johnston, 1989).

Ekonomik faaliyetlerin ve ilişkilerin örgütlenmesinde egemen iş yapma biçimleri ve kurumsal mantıkların bir arada yer aldığı belirgin yapılanma türleri olarak iş sistemleri tanımlanmaktadır (Whitley, 1999). İş sistemlerinin özellikleri; ekonomik gücün özel sektör çıkarlarına kaydırılma oranı, sahipliğin ve yönetimin birbirinden ayrılması, ekonomik aktörlerin kendilerine yeterlilikleri ve önde gelen firmalar tarafından kontrol edilen faaliyetlerin ve kaynakların çeşitliliği olarak firmaların doğası, firmaların karşılıklı yükümlülüklerinin oranı, stratejilerin koordinasyonunda aracı firmaların önemi ve sermaye ilişkilerinin bireysel bağlantılara dayanması olarak pazar ilişkileri ile otorite ilişkilerinin kişisel olmaması, hiyerarşinin yoğunluğu, koordinasyon ve kontrolün merkezi niteliği, faaliyetlerin ve kaynakların bütünleşmesi ve birbirine

bağlanması, uzmanlaşma derecesi, işveren - işçi sorumlulukları ve istihdam sisteminin doğası olarak otorite koordinasyon ve kontrol sistemleridir (Whitley, 1994). Türkiye bağlamında düşünüldüğünde ise, politik gücün eksiksiz ve kesin olarak görülme eğiliminin, iktidarların devlet gücünü tekelleştirmesinin doğru olduğu inancına ve bürokrasi ile yasal sistemin tamamen iktidar tarafından kontrol edilmesine yol açtığı öngörülmektedir (Buğra, 1994). Ayrıca Whitley'in (1994) sınıflandırmasında Güney Kore benzeri baskın aile holdinglerini barındıran devlete bağımlı yapıda bir iş sistemi olarak Türk iş sisteminin ortaya çıktığını söylemek mümkündür (Gökşen ve Üsdiken, 2001).

Örgütlerin içsel yapılarındaki örgütsel durumsallıklar ve farklı özellikler ışığı altında çeşitli tasarımlar yer alsada, ulusal bağlamlara özgü baskın ekonomik aktörlerin örgütlenme biçiminin, büyük ölçüde kurumsal çerçeve tarafından şekillendirildiği düşünülmektedir. (Gökşen ve Üsdiken, 2001). Bu nedenle değişik bağlamlarda yer alan iş sistemleri, kontrolü elinde bulunduran grupların özelliklerinde, rekabet ortamında ve örgütlenme biçimlerinde sapmalar oluşmasını sağlamaktadır (Whitley, 1998). Bununla birlikte sermaye piyasalarının yayılımı, Avrupalı ve Asyalı ülke iş sistemlerinin önemini koruması sayesinde kendine özgü aktörleri ve oyunun kuralları olan küresel bir iş sistemine değil, Amerikan iş sisteminin uluslararasılaşmasına işaret etmektedir (Whitley, 1998). Türkiye gibi devlete bağımlı türden iş sistemlerinde kişisel otorite çeşitlilik gösterecek, Amerikan piyasa modelinin benimsenmesi, devletin ekonomik gelişmeyi, seçilen belirli firmaları destekleyerek sağlamasını meşru ve istenilen bir sosyal olguya dönüştürecektir (Whitley, 2009).

“...2002'den sonra ödenek sorunumuz sınırı aştı. Bundan önce daha rahattık. Ama sorunun asıl kaynağı daha öncesine dayanıyor. Eskiden Devlet Planlama Teşkilatı Türkiye'deki bütün işleri tasdik ederdi ve bu tasdiği ettirmeden hiçbir iş çıkmazdı. 1980 öncesinde çok ciddi bir konuydu. Devlet Planlama Teşkilatı'na her kurum gider, işini takip eder, yatırımını ona göre alır, o sene kaç liralık ödenek çıktıysa o kadar harcama yapardı. Resmi rakamlara uyulurdu. Hiç kimsenin tanıdık kayırması olmazdı, işin ahlakına uygun yapılırdı herşey. Ama 1980'den sonra sektör globalleşti, proje bazlı ihalelerden global yatırımlara geçildi. Adı proje olsa bile hepsi bir havuzda toplandı ve başvuran kurumun adamı olanlar çok iş yaptı, adamı olmayanlar iş yapamadı...(M.1).”

“...Uzun bir süredir kamu sektöründeki inşaat ihalelerinde yabancılara imtiyaz verildiğini görüyoruz. Mesela yabancı bir firma Türk ortağıyla gelip İstanbul Etiler'de o civardaki en büyük ve kıymetli arsanın ihalesini alabiliyor. Arsayı aldıktan sonra devlet inşaat yapabilmesi için yabancı firmaya garantör olabiliyor. Bundan sonrası ise o firmanın insafına bırakılıyor, ahlaklı ve iyi işi bitiriyor ama iyi değilse, sırf teknik kriterleri usulüne uydurup ihaleyi aldıysa çıkar ilişkileri ortaya çıkıyor...(M.2).”

Sonuç

Araştırmadan elde edilen veriler ışığı altında yeni ihale kanunu sonucunda yaşanan kurumsal değişimin Türkiye bağlamında iş ahlakına etkisinin sınırlı olduğunu söylemek mümkündür. Bu anlamda algı düzeyinde ihaleyi üstlenebilmek için gereken indirim oranının tahmin edilmesinin yeterli olarak görüldüğü zihinsel şema yaşamını sürdürmekte ve teknik kriterlere sahte yollardan uyum, aktörlerin eski davranışların-

da ve işe karşı tutumlarında bir değişim oluşmamasına neden olmaktadır. Bu bakımdan aktörlerin “usûlüne uydurma yöntemleri” olarak yeni yollar ürettikleri, ihaleyi üstlenebilecek kapasitede olmayanların bile ihaleye girebilmelerine olanak verildiği ve tanıdıklar aracılığıyla bazı kamu ihalelerinin zaman zaman belirli bir iş çevresi dahilinde paylaşımının sağlanabildiği görülmektedir. İş ahlakı bakımından değerlendirildiğinde; 1980 öncesi yapılan ihalelerde söz verilen işlerin zarar edilmesi halinde bile bitirilmesine karşın, 1980 sonrası dönemde serbest piyasa ekonomisine geçiş iş ahlakında çözümlere neden olmuştur. Söz konusu çözümlerin 2002 yılında kabul edilen yeni ihale kanunu ile bir ölçüde düzeltilmesi hedeflenmiş ancak değişimin iş ahlakı üzerindeki olumlu etkisi istenilen düzeyde gerçekleşmemiştir.

Kurumların dönüşümünün sağlanmasına rağmen fiyat kriterleri öncelikli aktör davranışının artarak devam ettiği sonucu, Türkiye’de 2886 sayılı Kanun’un yerini 4734 sayılı Kanun’a bırakmasının ardından ortaya çıkan kurumsal değişimin, aslında yö-rünge bağımlı bir yapıda (Deeg, 2005) olduğunu göstermektedir. Bu açıdan bakıldığında araştırmanın her iki önerisinin de, yapılan nitel araştırma bağlamında destek bulunduğu söylenebilir. Fiyat kriterlerinin yerine baskın teknik kriterlerin getirildiği yeni kamu ihale yasası eşliğinde özellikle 2002 yılından sonra ortaya çıkan yeni standartların yayılımı, yerel firmaların işi üstlenebilmek için gereken kaynaklara ulaşmada yetersiz kalmalarına ve bu sebeple yeni “usûlüne uydurma yöntemleri” bularak, belirli durumlarda iş ahlakına uygun olmayan bazı davranışları benimsemelerine sebep olmuştur. Kurumsal değişimin yö-rünge bağımlı doğası, 2000’li yıllara gelindiğinde hızla uluslararasılaştırılan Türk inşaat sektörünün, 1980 sonrası gerçekleşen ve proje bazlı ihalelerden küresel yatırımlara geçildiği dönemin bir devamı niteliği taşımasına olanak sağlamıştır. Özellikle eğitim seviyesinin yeterli olmadığı ve işi yeterince iyi bilmeyen kişiler tarafından ihale edilen projeler, teknik yeterlilikten ziyade aktör çıkarlarını gözeten bir şekilde kamusal yapı işlerinin dağıtımına göz yumulmasına neden olmaktadır.

Avrupa Birliği’ne üye olma süreci içerisinde Türkiye’de emek yoğun bir sanayi olarak inşaat sektörü yabancı sermayenin en fazla ilgisini çeken sektörler arasında yer almaktadır. Bununla birlikte AB’ye uyum adı altında benimsenen pek çok yeni uygulamanın bağlamsal özellikler göz ardı edilerek sorgulanmadan kabul edildiğini söylemek mümkündür. Söz konusu uygulamalardan birisi olarak kamu ihalelerine girme koşullarında aranan kalite belgeleri, Türk inşaat sektöründe yerleşik aktörleri bölgesel sisteme uygun olduklarını kanıtlamak zorunda bırakmanın ötesinde, ihale avantajını uluslararası firmalar yönünde değiştirme amacını taşımaktadır. Bu noktada, yeni standartların bağlamsal unsurlar ile bazı durumlarda çatışması ve ithal uygulamaların benimsenmesinde Türk firmalarının yaptıkları işe dair tutumlarında farklı yollar izlemeleri, iş ahlakını zayıflatan en önemli etkenler olarak gündeme gelmektedir.

Öte yandan bireysel sermayelerin uluslararası birikimle bütünleşme süreçlerinin bir ürünü olarak ulus devlet politikaları değerlendirilebilir ve aslında uluslararası çerçeve içerisinde oluşan çıkarlar doğrultusunda ulusal devletler, politik uygulamalarda aracı rolü üstlenmektedir (Bryan, 1995). Özellikle Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde devletin görece sınırlı ölçüde sahip olduğu finansal güç ile birlikte, sermaye arayışında küresel kapitalist sistemden faydalanırken giderek daha fazla sermaye ih-

tiyacının bir sömürü mekanizması olarak emek yoğun sektörlerin uluslararasılaştırılması yolunu açtığı düşünüldüğünde (Gülöksüz, 2009), belki de sisteme entegre bir parça olmanın çıkar hesaplarına dayanan yönü ve bu durumun iş ahlakı üzerindeki olumsuz etkisi gün ışığına çıkmaktadır. Söz gelimi uyumun artmasına dönük yeni ihale kanunu gibi yasalar sayesinde yapıldığı düşünülen atılım, aslında iş ahlakına uygun olmayan davranışlardan oluşan kanıksanmış bir zihinsel şablonun sonucudur. Bu zihinsel şablonun dönüşümü için gereken farkındalık, ancak eğitim seviyesinin ve kalitesinin yükseltilmesi ile sektörde mevcut bilinçli üst düzey yöneticilerin ilgili yerlerde görev almaları sayesinde gerçekleştirilebilir.

Kaynakça

- Akça, İ. 2003. **"Globalization" and labor strategy: Toward a social movement unionism** www.sbu.yildiz.edu.tr/ismetakcayayinlar/ismet4.doc, 28 Ağustos 2016.
- Amable, B. 2003. **The diversity of modern capitalism**. Oxford: Oxford University Press.
- Berger, S. 1996. Introduction. S. Berger, R. P. Dore (Der.), **National diversity and global capitalism**: 1 – 25. Ithaca: Cornell University Press.
- Bowles, P. 2008. Globalization: A taxonomy of theoretical approaches. H. Veltmeyer (eds) **New perspectives on globalization and antiglobalization: Prospects for a new world order?** 13 – 43. Hampshire: Ashgate.
- Bryan, D. 1995. **The chase across the globe: International accumulation and the contradictions for nation states**. Boulder: Westview.
- Buğra, A. 1994. **State and business in modern Turkey: A comparative study**. New York: State University of New York Press.
- Dacin, M. T., Goodstein, J. ve Scott, R. W. 2002. Institutional theory and institutional change: Introduction to the special research forum. **The Academy of Management Journal**, 45(1): 43 – 56.
- Deeg, Richard. 2005. Path dependency, institutional complementarity and change in national business systems. G. Morgan, R. Whitley and E. Moon (Der.), **Changing capitalisms? Internationalization, institutional change and systems of economic organization**: 21 – 53. Oxford: Oxford University Press.
- Erçek, Mehmet. 2004. Çeviri, aktör ağları ve eksik/öncül kurumsallaşma: Türkiye'deki mesleki personel/insan kaynakları söyleminin yeniden kurgulanması, 1960-1999. **Yönetim Araştırmaları Dergisi**, 4(2): 129 – 196.
- Egan, D. 2003. **Global capitalism and the internationalization of the state: Some lessons from the defeat of the multilateral agreement on investment**. www.nodo50.org/cubasigloXXI/congreso/egan_24feb03.pdf, 14 Temmuz 2017.
- Friedland, R. ve Alford R. 1991. Bringing society back in: Symbols, practices, and institutional contradictions. W. W. Powell ve P. J. DiMaggio (Der.), **The new institutionalism in organizational analysis**: 232 – 266. Chicago: University of Chicago Press.
- Gökşen, N. S. ve Üsdiken, B. 2001. Uniformity and diversity in Turkish business groups: Effects of scale and time of founding. **British Journal of Management**, 12: 325 – 340.
- Gülöksüz, E. 2009. İnşaat sanayiinde uluslararasılaşma ve sermayeler arası ilişkiler. **Praksis**, 19(1): 157 – 189.
- Johnston, R. J. 1989. The state, political geography and geography. R. Peet, N. Thrift (Der.), **New models in geography volume one: The political-economy perspective**: 317 – 336. London: Unwin Hyman.
- Kabasakal, H. E., Sözen, Z. ve Üsdiken, B. 1989. Organizational context, structural attributes and management systems in construction firms. **Construction Management and Economics**, 7: 347 – 356.
- Karluk, S. R. 2002. **Türkiye ekonomisi, tarihsel gelişim, yapısal ve sosyal değişim**. İstanbul: Beta.
- Mahoney, J. 2000. Path dependence in historical sociology. **Theory and Society**, 29: 507-548.
- Miller, M., Woehr, D. ve Hudspeth, N. 2002. The meaning and measurement of work ethic: Construction and initial validation of a multidimensional inventory. **Journal of Vocational Behavior**, 60(3): 451-489.
- Neuman, W. L. 2006. **Social research methods: Qualitative and quantitative approaches sixth edition**. Boston: Pearson .
- Öniş, Z. 1999. Political economy of Turkey in the 1980s: Anatomy of unorthodox liberalism. Z. Öniş (Der.) **State and market: The political economy of Turkey in comparative perspective**: 183 – 196. İstanbul: Bogaziçi University Press.
- Özen, Ş. 2002. Bağlam, aktör, söylem ve kurumsal değişim: Türkiye'de toplam kalite yönetiminin yayılım süreci. **Yönetim Araştırmaları Dergisi**, 2(1): 47 – 90.
- Özen, Ş. ve Berkman, Ü. 2007. Cross-national reconstruction of managerial practices: TQM in Turkey. **Organization Studies**, 28: 825-851.
- Peet, R. ve Thrift, N. 1989. Political economy and human geography. R. Peet, N. Thrift (Der.), **New models in geography volume one: The political-economy perspective**: 3 – 29. London: Unwin Hyman .
- Pierson, P. 2004. **Politics in time: History, institutions and social analysis**. Princeton: Princeton University Press.
- Pitelis, C. 1993. **Market and non-market hierarchies: Theory of institutional failure**. Oxford: Blackwell.
- Ruttan, V. W. 1997. Induced innovation, evolutionary theory and path dependence: Sources of technical change. **The Economic Journal**, 107: 1520 – 1529.
- Sargut, S. 2001, **Kültürler arası farklılaşma ve yönetim**. Ankara: İmge Kitabevi.
- Seo, M. ve Creed, D. 2002. Institutional contradictions, praxis, and institutional change: A dialectical perspective. **The Academy of Management Review**, 27(2): 222-247.
- Sherer, P. D. ve Lee, K. 2002. Institutional change in large law firms: A resource dependency and institutional perspective. **The Academy of Management Journal**, 45(1): 102-119.
- Sorge, A. 2005. Systematic perspectives on business practices and institutions. A plea beyond comparative statics. G. Morgan, R. Whitley and E. Moon (Der.), **Changing capitalisms? Internationalization, institutional change and systems of economic organization**: 110 – 136. Oxford: Oxford University Press.
- Streeck, W. ve Yamamura, K. 2001. **The Origins of Nonliberal Capitalism: Germany and Japan in Comparison**. Ithaca: Cornell University Press.

- Stevis, D. ve Assetto, V. J. 2001. **The international political economy of the environment: Critical perspectives**. Boulder, CO: Lynne Rienner.
- Szelenyi, I. 1981. The relative autonomy of the state or state mode of production? M. Dear, A. J. Scott (Der.), **Urbanization and urban planning in capitalist society**, 565 - 592. London: Methuen.
- Upchurch, M. 1999. **The State and "globalization": Comparative studies of labour and capital in national economies**. London: Mansell.
- Üsdiken, B., Sözen, Z. ve Enbiyaoğlu, H. 1988. Strategies and boundaries: Subcontracting in construction. **Strategic Management Journal**, 9: 633 - 637.
- Veltmeyer, H. 2008. Introduction. H. Veltmeyer (eds) **New perspectives on globalization and antiglobalization: Prospects for a new world order?** 1 - 10. Hampshire: Ashgate.
- Whitley, R. 1994. Dominant forms of economic organization in market economies. **Organization Studies**, 15(2): 153 - 182.
- Whitley, R. 1998. Internationalization and varieties of capitalism: The limited effects of cross-national coordination of economic activities on the nature of business systems. **Review of International Political Economy**, 5(3): 445 - 481.
- Whitley, R. ve Czaban, L. 1998. Ownership, control and authority in emergent capitalism: changing supervisory relations in Hungarian industry. **The International Journal of Human Resource Management**, 9(1): 99 - 115.
- Whitley, R. 1999. **Divergent capitalisms: The social structuring and change of business systems**: 31 - 64. Oxford: Oxford University Press.
- Whitley, R. 2009. U.S. capitalism: A tarnished model? **The Academy of Management Perspectives**, 23(2): 11 - 22.
- Yamak, S. ve Üsdiken, B. 2006. Economic liberalization and the antecedents of top management teams: Evidence from Turkish "big" business. **British Journal of Management**, 17: 177 - 194.
- Mülakatlar 1,2,3,4. Özel bir inşaat şirketi yetkilileri ile yapılan mülakatlar.** 4734 Sayılı Kamu İhale Kanunu, www.imidb.metu.edu.tr/4734.htm, 19 Mart 2018. 2886 Sayılı Devlet İhale Kanunu, www.muhasibat.gov.tr/mevzuat/kanun/docs/2886.doc, 19 Mart 2018.

Mustafa Mehmet Gökoğlu, Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Mimarlık Fakültesi'nden 2002 yılında Şehir ve Bölge Planlama alanında lisans derecesini almıştır. Uluslararası Ticaret alanındaki yüksek lisans eğitimini 2004 yılında Uluslararası Florida Üniversitesi'nde tamamlamıştır. 2012 yılında Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Organizasyon Doktora Programı'ndan mezun olarak doktora eğitimini tamamlamıştır. Kurumsal sosyal sorumluluk, örgüt kuramı, sosyal sermaye ve kurumsal mantıklar alanlarında araştırmalar yapmaktadır.

E-posta: mustafa.gokoglu@fiu.edu

Ana Akım İktisadın Gölgesi: Etik Sorun

The Shadow Of Main Stream Economics: Ethical Issue

Bahar Araz
Başkent Üniversitesi

Özet

Bu çalışmada, modern ekonominin ele almadığı ya da fayda fonksiyonu ile bireysel düzlemde bireyin kendi çıkarını gözetten davranış temelinde, faydacı felsefeye dayandırdığı etik anlayış ve bu çerçevede rasyonel birey kavramı sorgulanmaktadır. İktisadın yöntemindeki sorunsal onun etik anlayışına da yansımaktadır. Bu çalışmanın amacı, iktisadın içine etiği yerleştirmek ve bunu sosyal ontoloji temelinde yapmaya çalışmaktır. Çalışma üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde, etik teoriler ve ana akım iktisadın dayandığı faydacı felsefe, ikinci bölümde sosyal ontoloji konusundaki gelişmeler ve neden iktisadın sosyal ontolojiyi ele alması gerektiği vurgulanmaktadır. Çalışmanın son bölümünde, etik ve sosyal ontoloji arasındaki ilişki, Tony Lawson'ın ilişkisel sosyal ontolojisi (relational social ontology) çerçevesinde incelenmektedir.

Anahtar Kelimeler: Etik teori, sosyal ontoloji, eleştirel gerçeklik, ilişkisel sosyal ontoloji

Abstract

In this study, the concept of rational agent, in which the modern economy does not address or based on utilitarian philosophy on the basis of the individual's self-interest in the function of utility function, and in this context, the concept of rational agent will be questioned. The problematic in the method of economics is also reflected in its ethics. The purpose of this study is to place ethics in economics and try to do this on the basis of social ontology. The study consist of three parts: In the first part, ethical theories and utilitarian philosophy on which mainstream economics are based are questioned; in the second part examines developments on social ontology and also why economics should address social ontology. In the third part of the study, the relationship between ethics and social ontology are examined within the framework of Tony Lawson's relational social ontology.

Keywords: Ethical Theory, Social Ontology, Critical Realism, Relational Social Ontology

Son yıllarda sosyal bilimlerin özellikle ekonominin içinde bulunduğu kriz, sosyal teorilerin daha fazla sorgulanmasına ve özellikle sosyal ontolojiye olan ilginin artmasına yol açmıştır. Sosyal ontoloji, sosyal varlıkların doğasını çalışan felsefenin bir dalıdır ve sosyal bilimler için bir temel niteliğindedir (Lawson, 2013). Lawson'ın (1997 ve 2003) yaptığı çalışmalar ekonominin yöntemine ilişkin tartışmaları başka bir yöne taşır. Bu çalışmanın ana konusu, ekonominin içinde bulunduğu bunalım ve bunun etiğe olan yansımalarının incelenmesidir. Böylece çalışmanın yönteminin, Lawson'ın ekonominin yöntemine ilişkin olarak ortaya koyduğu eleştiriye dayandırılması amaçlanmaktadır. Lawson'ın eleştirisini temeli, ana akım iktisadın tümdengelimci¹ matematiksel yöntemi ele alması ve bu yöntemin toplumsal ilişkilerin doğasını açığa çıkarmadaki başarısızlığına dayanmaktadır (Fleetwood, 2002; Lawson, 1997; Latsis ve Repasis, 2014). Lawson ve diğer eleştirel gerçeklik² üzerine çalışan iktisatçılar, ana akım iktisadın yöntem olarak benimsediği tümdengelimci yöntemin kapalı sistem varsayımına dayandığını ve bu varsayımın sosyal gerçeklikten kopuk bir düzenleme yarattığını belirtirler. (Lawson, 1997, 2003, 2012; Pratten, 2004; Martins, 2014). Bu anlamda, Tony Lawson, ekonominin sosyal ontolojiyi merkezine alması gerekliliğini belirterek yeni bir akımın başlamasına öncülük etmiştir.

Ekonomide matematik modellerin yaygın olarak kullanılmaya başlanması, 1870'ler marjinal devrim olarak adlandırılan döneme denk gelmektedir. Bu dönem ve sonrasında 1980'lerde Chicago okulunun ekonomi literatüründe baskınlığının artmasıyla birlikte, matematik artık bir araç olmaktan ziyade ekonominin dili haline getirilmiştir. Marjinal devrimin önde gelen iktisatçıları, Stanley Jevons, Leon Walras ve Alfred Marshall'in teorilerinde yoğun biçimde matematik modellerin kullanımına yer verdiklerini biliyoruz. Bununla birlikte, özellikle, Marshall (1890 (1997)) 'Principles of Economics' adlı ünlü çalışmasında, grafik ve matematiksel formülleri kitabının ekler bölümüne koyarak, aynı zamanda iyi matematik teorinin iyi ekonomi olamayabileceği uyarısını da yapar. O'na göre, ekonomik koşulların sosyal gerçekliğin diğer yönleri ile birlikte ele alınması gerekir (Marshall, 1925: 427). Ekonominin içinde bulunduğu sorunun temeli, pozitivizmin 20.yy. ilk yarısında yükselmeye başlamasıyla başlar. Pozitivizmin etkisiyle birlikte, matematik kullanımının ekonomide tek bir dil olarak kabul edilmesi ve bunu tartışmanın anlamsızlığı, bilimsel olana karşı çıkmak biçiminde bir algının yaratılmasıdır.

¹Pozitivizmin nedenselliği Hume'cu nedenselliğe dayanmaktadır. Hume'un nedensellik ilişkisi olaylar arasında değişmeyen bağlantılara dayanır. Kısaca, "X olayı meydana geldiği her zaman Y olayı meydana gelir" (*whenever X event and then Y event*). Bu durum, aynı nedenlerin aynı etkileri doğurması anlamındadır. Böyle bir ilişki, ancak sistemin kapalı sistem olması ile mümkün olabilir. Bu tür nedensel yasalar, ancak doğa bilimcilerin laboratuvar ortamında yarattıkları düzenlemeler ile ortaya çıkar. Çünkü, orada kapalı bir sistem söz konusudur. Hume'cu nedensellikte, nedensel yasalar her zaman ampirik düzenliliklere, ampirik düzenlilikler olaylara olaylar da duyu deneylerine indirgenir anlamındadır. Özetle, olaylar arasında sabit bağlantılar söz konusudur (Bhaskar, 1989:15). Oysa ki, ekonomi sosyal gerçekliğin bir parçasıdır ve açık bir sistem geçerlidir. Bu demektir ki, olaylar arasında sabit bağlantılar yoktur. Bireylerin kendi aralarında ve toplumla birey arasında ilişkisellik söz konusudur. Elder-Vass, 2010; Lawson, 1997, 2005).

²Eleştirel Gerçeklik (*Critical Realism*), Roy Bhaskar'ın çalışmalarına dayanır. Bhaskar, 'nedensel güç teorisi' (*causal power theory*) ile alternatif bir nedensellik anlayışı ortaya koyar. Eleştirel Gerçeklikte, nedensel güç teorisi, oluşan özellikler (emergent properties) anlamındadır ve sosyal alan, doğal alandan farklı olarak, ilişkiselliğe dayanır. "İnsanlar toplumu yaratmazlar... o önceden onlar için vardır. Onların eylemleri için bu gereklidir. Toplum, insanların onu yeniden ürettiği ve dönüştürdüğü yapıların, eylemlerin ve geleneklerin bir birleşimi olarak ele alınmalıdır" (Bhaskar, 1998: 36).

Böyle bir algının yaratılması ve bunun yaygın olarak kabulü, ekonominin bilimsel disiplinin bir parçası olma isteğinden kaynaklanmaktadır³ (Martins, 2014). Ancak, matematik bir teorinin açıklanmasıdır ve teorileri açıklamak için de çok iyi bir dil olduğu söylenebilir. Ancak, bu durum sosyal gerçeklik için geçerli olamayabilir. Böylece, sosyo-ekonomik gerçeklikte doğa bilimlerinin deneysel ortamını yaratmak ve kesin düzenlemeleri oluşturmak mümkün değildir. Oysa ki, tümdengelimci matematiksel yöntem kapalı bir sistem içinde -deney ortamında- belirli düzenlemeleri önceden varsayar. Kısaca, ampirik gerçeklik, gerçekliği, kapalı sistemlerden değişmeyen bağlantılardan oluştuğunu varsaymaktadır. Ancak, açık sistemlerde, kapalı sistemlerden farklı olarak, sabit değişmeyen bağlantılardan bahsetmek pek mümkün olmayabilir. Bu çerçevede, X olayın her zaman Y gibi olaylar dizisi tarafından izlenmesi her zaman meydana gelmez (Bhaskar, 1975). Açık sistemler, gerçekliğin çok katmanlı yapıya sahip olduğu, hiçbir katmanın birbirine indirgenemediği durumlarda söz konusu olmaktadır. Gerçeklik yapılandırılmıştır (Structured) ve sosyal gerçeklik çoklu ontolojik düzeyden meydana gelir. Aynı zamanda, bu farklı ontolojik düzeyler nedensel ve ontolojik olarak birbirlerine indirgenemezler. Böylece, Lawson'ın belirttiği gibi, gerçeklik üç katmana ayrılmıştır. Ampirik (empirical) yani duyu deneylerinin söz konusu olduğu gözlemlenebilen, ampirik alana ek olarak ilişkilerin durumları ve gerçek olayları içeren fiili (actual) alan ve son olarak gerçek olaylara ve ampirik olana ek olarak eğilimleri, mekanizmaları ve yapıları kapsayan gerçek (real) alan, gerçekliğin katmanlarını oluşturmaktadır. Kısaca, Lawson'ın ifade ettiği gibi "Gerçeklik ilişkilerin durumlarına ve fiili (actual) olaylara indirgenemez. Gerçeklik sadece açık değil aynı zamanda katmanlıdır" (Lawson, 1997:62).

Humecu nedensellik ortaya koyduğu diğer bir anlayış, epistemolojiye indirgemenin varlığıdır. Bu demektir ki, ampirik gerçekliğin ontolojik nitelikteki önermelerinin her zaman epistemolojik önermelere indirgenebileceğini varsaymaktır. Böylece, Humecu nedensellik varlık dünyası ve onun bilgisi arasında bir ayrım yapmayan indirgemeci yaklaşımı da benimser. Bu durum, Bhaskar'ın (1975: 16) belirttiği gibi epistemic yanılıdır (epistemic fallacy). Gerçekliğin, kapalı bir gerçeklik olarak varsayıldığı her durumda bu yanılı ve indirgemenin meydana gelmesi kaçınılmazdır. Ana akım iktisatçıların, Humecu nedenselliğe dayalı kapalı sistem varsayımı ile hareket etmesi ve epistemic yanılıya sahip olması ekonominin toplumsal gerçeklikten kopuşunu en açık biçimde ortaya koymaktadır (Lawson, 1997; Martins, 2014).

Ana akım iktisat özelinde ekonominin içinde bulunduğu sorunlar birçok kaynaktan ortaya çıkmakla birlikte, özellikle ana akım iktisadın insan davranışları ile ilişkili gerçekçi olmayan varsayımları en temel eleştiri konusudur⁴. Ana akım iktisadın bireyi, akılcı bir bireydir ve davranışlarını bu akılcı olma hali belirler. Bunun en açık hali, kendi çıkarlarını takip etme durumudur. Akılcı birey varsayımı ana akım iktisadın atomistik ontolojiye dayandığının göstergesidir. Atomistik ontoloji varsayımı açık bir şekilde, ana akım iktisatta bireylerin bireylerle ve bireylerin çevre ile herhangi bir etkileşimin olmadığını gösterir (Lawson, 2005). Bu bağlamda, ana akım iktisat Humecu nedensellik temelinde, dünyanın birbirinden ayrı, atomistik olaylar arasındaki

değişmeyen bağlantılarla kurulu olduğu varsayımı ile belirli tipte bir insan anlayışını, rasyonel birey olarak isimlendirilen bireyi ortaya çıkarır. Bu birey, yalnızca verili olgular ve aralarında değişmeyen bağlantıları kaydeden pasif alıcılar olarak var olmaktadır (Bhaskar, 1975; Lawson, 1997). Her bir ekonomik ajan rasyonel ekonomik ajandır. Ana akım iktisatta toplam davranış izolasyon içinde olan temsili bireyin yani akılcı bireyin davranışı olarak anlaşılır⁵. Böylece ana akım iktisatta toplum, sadece kendi çıkarını takip eden pasif bireylerden oluşur ve bu bireye indirgenir. Bu anlayış, toplum bilimleri açısından yöntem bilimsel bireycilik (methodological individualism) anlayışıdır. Bu indirgemeci görüş bir taraftan da, Herbert Spencer'in toplum hakkındaki açıklamalarına dayanır. Spencer toplumu bireylerin toplamı olarak görür⁶. Eğer toplum bireylerin toplamından başka bir şey değilse, toplumsal değişimin veya dönüşümün ortaya çıkması mümkün değildir⁷. Oysa ki, asıl mesele, toplumsal alanın açık bir sistem olması ve içsel ilişkilerin (internal relations) varlığıdır. Yani sistemin parçaları bütünden izole edilmiş biçimde var olamazlar.

Ana akım iktisadın atomistik ontolojiyi temelinde bir yaklaşımı benimsemesi, bu çalışmanın konusunu oluşturan etik konusunun neden iktisat içerisinde yeterince ilgi görmediğini anlamak açısından önemlidir. Ana akım iktisadın faydacı felsefeye dayanan etik anlayışı akılcı birey ve onun davranışlarını belirleyen kendi çıkarını takip etme haline oldukça uymaktadır. Milton Friedman 'The Methodology of Positive Economics' (1953) adlı ünlü makalesinde ekonominin etik pozisyonundan bağımsız bir şekilde konumlanması gerektiğini şu sözleri ile ifade eder "Pozitif ekonomi prensipte herhangi bir etik pozisyonundan veya normatif yargıdan bağımsızdır. [...] onun görevi, şartlardaki herhangi bir değişikliğin sonuçları hakkında doğru tahminler yapmak için kullanılacak bir genelleme sistemi sağlamaktır" (Friedman, 1953: 4). Oysa ki, neoklasik iktisadın önde gelen temsilcilerinden Alfred Marshall Principles of Economics adlı çalışmasının önsözünde etik konusunun iktisatçıların ele almak zorunda oldukları bir konu olduğunu belirtir. "...etikten yoksun ve kendi çıkarını takip eden bencil ve mekanik ekonomik adam davranışlarını ele alan soyut bir bilim inşa etme teşebbüsleri, başarılı olamaz". Marshall'dan yaklaşık yüz yıl sonra Amartya Sen (1987: 2-3) aynı konuya On Ethics and Economics (1987) çalışmasında değinerek ekonominin iki farklı kökeni olduğunu ifade eder. Ona göre, "ekonomi oldukça farklı iki kökene sahiptir,....kökenlerden biri etik ile ilgili, diğeri ise mühendislik olarak isimlendirilebileceğimiz yönüdür". Friedman (1953) ve ana akım iktisadın diğer önemli temsilcileri, Samuelson gibi, ekonomiyi sadece mühendisliğe indirgeyerek,

⁵Ana akım iktisadın kullandığı soyutlama yöntemi (isolation) gerçekliğin bir parçasına odaklanma ve gerçekliğin diğer parçalarını dışarıda bırakma yöntemidir. Bu yöntem odaklandığımız parçayı bütünün diğer parçalarından ayrı ve diğerleri ile ilişkisi olmadığını varsayma yöntemidir. Oysa ki, diğer bir soyutlama yöntemi (abstraction) gerçekliğin veri bir yönüne odaklanırken diğer parçalarla ilişkiselliğinin olmadığını varsayma yöntemidir. Çünkü o parçayla içsel ilişki (internally related) içinde olan diğer parçalar vardır. İzolasyon yoluyla soyutlama doğal bilimler için uygun olmakla birlikte, içsel ilişkilerin varlığı nedeniyle sosyal bilimler için uygun bir yöntem değildir. Sosyal bilimlerin soyutlama yöntemi bu ilişkiselliği ele alan soyutlama olmalıdır. Burada, gerçekliğin diğer parçalarından soyutlanmaksızın gerçeklikle ilişkili olma yöntemi uygulanmalıdır. Bu Marx'ın da analizlerinde tercih etmiş olduğu soyutlama (abstraction) yöntemidir (Lawson, 1997, 2003; Martins, 2014).

⁶".....söylenbilir ki, bir toplum bireylerin toplamının kolektif ismidir..." (Spencer,1897:465)

⁷"Bütün parçaların toplamından daha fazladır" Keynes'in de atomistik ontolojiden farklı olarak ilişkisel ontolojiyi varsaydığı ve analizlerini bu ilişkiselliğin önemini belirterek yaptığı bilinmektedir. (Keynes 1921 (1973).

³Complex Uyarlanabilir Sistem (Complex Adaptive System) yaklaşımının önemli temsilcilerinden Brian Arthur ekonomi biliminin fizik kadar zor olduğunu belirtir. O'na göre "...ekonomi bir bilimdir" (Arthur, 2005:26)

⁴Milton Friedman (1953) makalesinde ekonomik modellerin uydurma varsayımlar kullanması gerektiğini söyler.

ekonominin kökenlerinden birini yok sayarak sadece teknik yönü ile ilgilenmişlerdir. Bununla birlikte, Putnam (2002) ve Sen (1987) ekonominin etik ile ilişkili geleneğe (ethics-related tradition) daha yakın olması gerekliliği üzerinde dururlar (Martins, 2014: 333).

Etik ile ekonomi arasındaki mesafenin artması modern ekonominin gittikçe sığlaşmasına neden olmaktadır (Sen, 1987). Bu süreçte, etik ve ekonomi arasındaki ilişkiyi ele aldığımızda, en azından Aristoteles'in etik üzerine çalışmalarına geri dönmek, ekonomi bilimini zenginleştirmek ve ana akım iktisatçıların ekonomiyi teknik bir bilim olarak ele alan ve sosyal bilim olma özelliğini yok varsayan görüşlerinden uzaklaştırmak adına önemli bir başlangıç noktası olacaktır.

Sen (1987, 1997, 2002) çalışmalarında, etik ve ekonomi arasındaki ilişkinin iki temel bağlantısı olduğunu belirtir. Bunlardan ilki birey (human agency) ve onun davranışıyla ilişkili olan "Etik-ilişkili motivasyon görüşü" (ethics-related view of motivation), diğeri ise sosyal refaha göndermede bulunan "etik-ilişkili sosyal kazanım" (ethics-related view of social achievement) görüşüdür. Etik ve ekonomi arasında var olan bağlantının birey ve davranışlarını ele alan "etik-ilişkili motivasyon" görüşü temelde, Socrates'in sorduğu "birey nasıl yaşmalıdır?" Sorusuna aranan yanıt ile ilişkili iken; sosyal refah temelindeki etik-ilişkili sosyal kazanım Aristoteles'in Nicomachean Ethics çalışmasında mutluluk veya iyi toplum olarak ifade ettiği Eudaimonia kavramı ile ilişkilidir (Aristoteles, (1911) 1998; Martins, 2014; Lawson, 2015a). Bu iki kavram birbirleriyle yakın ilişki içinde olup, Aristoteles'in erdem etiği ile birlikte ele alındığında, aslında bireyin nasıl yaşaması gerekliliği sosyal refaha ulaşmanın amacı olmaktadır.

Amartya Sen'in ekonominin içine etik konusunu getirme çabaları, Sen'in mikro ekonominin temelini oluşturan rasyonel birey davranışı eleştirisine dayanır. Fayda fonksiyonunun kullanımı ile sürekli olarak kendi fayda seviyesini artırmaya çalışan bireylerin varlığına dayanan, modern ekonominin atomistic birey ontolojisi yukarıda da belirtildiği gibi ekonomiyi etikten uzaklaştıran bir yaklaşımı benimsemekle mümkün olmaktadır. Bu durum, faydacı felsefenin dayandığı argümanlarla desteklenmektedir⁸. Ana akım iktisadın, Adam Smith⁹ ve Immanuel Kant gibi, ahlak felsefesinin önde gelen temsilcilerinin ahlaki motivasyonların birey davranışlarında ne kadar etkili olduğunu belirten görüşlerinin tamamen dışında bir ekonomi kurgusu yaratmaları ve bu kurgunun yanlışlığı, bu çalışmanın ana temalarından biridir.

Bu çerçeve içerisinde, çalışmanın ilk bölümünde faydacı felsefeden başlayarak, Aristoteles'in erdem ve karaktere vurgu yapan etik anlayışına ve eylemin kendisine vurgu yapan (deontolojik) etik teorilerine bir yolculuk yapılmaktadır. Bu bölümde, ana akım iktisadın neden faydacı felsefeye dayanan etik anlayışı temel aldığı ortaya konulmaktadır. Çalışmanın ikinci bölümünde, sosyal ontoloji konusunda iki düşünce okulunun görüşleri değerlendirilmekte ve son bölümde, atomistic ontoloji yerine sosyal gerçekliğinin doğasını ortaya koyan ve John Searle'un "toplumsal gerçekliğin ontolojisi" (Searle, 1998:143) olarak tanımladığı sosyal ontoloji ve etik arasındaki ilişki, Tony Lawson'in ilişkisel sosyal ontolojisine (relational social ontology) dayanılarak ortaya konulmaya çalışılacaktır.

⁸Neoklasik refah ekonomisi gene aynı varsayım ile birlikte, bireysel faydaların toplamına dayanır (Sen,1997).

⁹Adam Smith 1759 yılında yayınlamış olduğu ilk kitabı *The theory of Moral Sentiments*'in 8. Bölümünde bencil ve egoist birey davranışını kınayarak ahlaki normların bencil iç güdüleri (selfish instincts) sınırlandıracağını ve insanların sosyal yaratıklar olduğunu belirtir.

Etik Teoriler

Etik terimi genel olarak ahlak tartışmalarına daha teorik bir bakış açısı getirmektedir. Kısaca, ahlak felsefesi olarak tanımlayabileceğimiz etik kavramı aslında ahlak hakkında felsefi düşünme olarak tanımlanabilir. G.E Moore'un 1903 yılında yayımlanan *Principia Ethica* kitabında, etik meselesinin; normatif etik ve meta-etik şeklinde iki farklı başlık altında ele alınması gerekliliğini belirtir ve Moore'un yaptığı bu ayrım, etik konusunda daha sonra yapılan çalışmaların da temelini oluşturmaktadır. Normatif etik, ahlaki sorumluluk altında, hangi eylemlerin doğru, iyi ve zorunluluğu hakkında bir kurallar bütünü ortaya koyar. Böylece, tutarlı ve sistemli bir ahlak teorisi geliştirmek adına yapılan felsefi bir etkinlik normatif etik olarak tanımlanır. Kısaca, normatif etik, genel ahlak ilkeleri ortaya koymaktır. Meta-etik ise etik söylemin doğası ile ilgilenir. Bu anlamda, meta-etik ontolojik bir incelemenin konusu olup etik söylemin doğasını ele almak anlamındadır. Normatif etikte davranışlarımızın etik olarak doğruluğu ve yanlışlığı hakkında bilgilere ulaşmak mümkünken, meta-etik; değerler ve değer yargıları hakkında sorular sorup cevap bulma ile ilgilenir. Özetle, meta-etik, ahlaki dili nasıl anlamamız gerekliliği ve ahlaki niteliklerin ontolojik durumunun ne olduğu sorunsalı ile ilgilenir (McCloskey, 1969: 1-3). Etik teorilerin genel kabul gören ayrımı çerçevesinde, etik konusu, eylemin kendisini, eylemin sonuçlarını ve öznenin karakterini ele alacak şekilde ayrıştırılır. (Martins, 2014; Nussbaum, 2002).

Bir eylemin kendi başına iyi ya da kötü olarak değerlendirilemeyeceği ancak eylemin sonuçlarının esas olduğu sonuçsalcılık (consequentialism), ana akım iktisadın temel aldığı faydacı felsefenin dayandığı etik anlayışı temsil etmektedir. Bu teorilerin en önemli temsilcileri John Stuart Mill (1806-1873) ve Jeremy Bentham'dir (1748-1832). Faydacılık (utilitarianism) felsefesinin¹⁰ yönteminin temeli, eylemin tamamlanması gerekliliği üzerine kuruludur. Yani, hiçbir eylem sonuçlarından ayrı bir biçimde ele alınamaz. Eylemi belirleyen sonunda ortaya çıkan doğru ve yanlıştır. Bu felsefenin en önemli dayanak noktası, iyiliğin, hazzın veya mutluluğun ölçülebilir bir şey olduğunu varsaymasıdır. Sen (1989) çalışmasında, ana akım iktisadın fayda fonksiyonunu, iyilik, haz ve, mutluluğun (well-being) bir göstergesi olarak ele alınmasını eleştirir ve faydacılığın öznel bir ölçüme dayandığını belirterek bunun yanlışlığını ortaya koyar. Ana akım iktisadın bireyi, bir fayda optimizasyoncusu gibi ele alması, bireyin kendi çıkarını düşünen bir birey olmasının altında yatan en önemli kriterdir. Bentham'in (1780) yılında yayımlanan kitabı 'An Introduction to the Principles of Morals and Legislation' ana akım iktisadın dayandığı faydacı felsefenin ana hatlarını belirtmesi açısından önemli bir çalışmadır. Bentham bu çalışmasında, insanın bütün eylemlerini ve motivasyonunu fayda ile açıklayarak bunun da ölçülebilir bir şey olduğunu belirtir ve insanın tek motivasyonunun faydasını en çoklaştırmak olduğunu ifade eder. Bu aynı zamanda, toplumsal kuramının da temelini oluşturur. Toplumun mutluluğu tek tek bireylerin mutluluklarının toplamından oluşmaktadır.

¹⁰Hume'un akla değil, duyulara dayandığı yani haz ve acı üzerinden temellendirdiği ahlak anlayışı da ana akım iktisadın etik görüşü olan faydacılığı etkilemiştir.

Bütün değerlerin fayda üzerine kurulu olduğunu belirterek, faydanın olmadığı yerde hiçbir değer var olamayacağını söyler. Böylece, örtük bir biçimde kullanım değerinin de mübadele değerinin temeli olduğunu gösterir (Bentham, 1780 (1988)). Bununla birlikte, faydacı felsefenin önemli temsilcilerinden biri olan Henry Sidgwick (1874) faydacı felsefesinin etik anlayışına farklı bir perspektiften yaklaşarak, bir şekilde sadece bireylerin faydalarını en çoklaştırmaları değil, toplumun da genel mutluluk seviyesinin yükseltilmesi gerekliliğini vurgular (Martins, 2014: 334).

Etik teorilerin, ‘sonuçların iyiliği’ (goodness of outcomes) üzerine kurulu ahlak anlayışından, yani ahlaki değer sonuçlarda var olduğunu ileri süren ahlak anlayışı, yöntemin doğruluğunu (rightness of procedures) ele alan ve ahlakın eylemlerimizden kaynaklandığını ileri süren deontolojik yaklaşımlara doğru evrilmesi, farklı bir etik anlayışın etik teoriler içinde yer bulmasını sağlar. Bu yaklaşımın temeli, ahlaki olanın sonuçlardan bağımsız var olacağı anlayışına dayanmasıdır.

Eylemin kendisini ele alan etik kuramın (deontolojik) en önemli temsilcisi Kant’tır ve onun ‘kategorik Ahlak’ (Categorical imperative) anlayışı deontoloji etik kuramlar arasında en önemlisi sayılmaktadır. Burada ahlaki prensipler bir kez elde edinildiğinde, evrensel bir kural haline gelir ve bu prensipler her bir birey tarafından takip edilmek zorundadır¹¹ (Martins, 2014). Deontolojik teoriler, eylemin kendisinin süreçsellik içinde doğru ya da yanlış olduğunu belirtirler. Örneğin: doğruyu söylemek, verilen sözlerin tutulması, birilerine yardım etmek gibi hareketler bu eylemlerin kendiliğinden doğru olduğunu ancak yalan, hırsızlık, başkalarının hakkını yeme gibi eylemlerin ise kendiliğinden yanlış olduğunu kabul ederler.

Etik konusuna deontoloji yaklaşımlarda ahlaki değer “yöntemin doğruluğunda” (rightness of procedures) belirlenir. Böylece, bu yaklaşımda, ahlaki değer şeylerin ve ilişki durumlarının (sonuçlar gibi) ontolojik bir özelliği olarak var olmaz, eylemin bir özelliği olarak ortaya çıkar. Deontolojik yaklaşımlarını savunanların etik anlayışı, ontolojik özelliklerden (olandan olgudan olması gerekenin değerini¹²) ahlaki ifadelerin türetilmeyeceğine dayanmaktadır (Martins, 2009).

Eylemin sonucuna, sonuçsalcılık ve eylemin kendisini ele alan deontolojik etik kuramların aksine Aristoteles’in (MÖ 384-322) etik anlayışı çerçevesinde şekillenen erdem ve karaktere vurgu yapan etik teorilerde, önemli olanın, karakter ve erdem varlığının öznedede bulunmasıdır ve bunlar etik için olmazsa olmaz niteliklerdir. Burada ahlaki değerler ılımlı insan eğilimlerinin alışkanlığı ile elde edilir. Ancak eylemin yapılmasına neden olan niyetinde dikkate alınması önemlidir. Aristoteles Nicomachean Ethics (1998) kitabında insanın hayatının nasıl olması gerekliliğini anlatırken aslında, erdemlilik, arkadaşlık, doğru davranma ve iyi toplum olarak kavramlaştırdığı Eudemonia’ya nasıl ulaşılabileceğini anlatmaya çalışmıştır.

¹¹Kant’ın kategorik ahlakında her bir birey kendinden sorumludur. Örneğin, her durumda doğruyu söylemeliyiz, çünkü, eğer yalan söylersek yalan evrensel bir kanun haline gelir ve bu insanlar arasında ki iletişimi baltalar.

¹²Bu ifade Hume’un etik düşüncesini yansıtır ve felsefede (to derive ought from is) problemi olarak bilinir.

Bu tür etik teorilerde, eylemin kendisinden ve sonucundan bağımsız olarak öznenin ahlaki karakteri önemli olmaktadır. Bu yaklaşımın ortaya koyduğu etik anlayış, doğru olanı yapmak ve iyi olmanın ötesinde bir anlamı içermektedir. Doğru olanı yapmak ve iyi olmak için aynı zamanda gerekli karaktere sahip olma durumu, öznenin ahlaki olarak nerede durduğu ile ilişkilidir. Etiğin erdem temelinde ele alınması sadece eylemler ve sonuçları değil aynı zamanda duygu ve alışkanlıkları da bir bütün olarak göz önünde bulundurur. Adam Smith 1759 yılında yayımlanan ilk kitabında The Theory of Moral Sentiments (1759), Aristoteles’in bakış açısından erdemli davranışta alışkanlığın rolünün ne kadar önemli olduğunu vurgular. Smith’in alışkanlıklar ile birlikte etik meselesine yaklaşımı, aynı zamanda Aristoteles ve Plato’nun¹³ etik konusunda farklı perspektiflere sahip olduğunu göstermesi açısından önemlidir. Her ikisi de erdemli davranışta alışkanlığın rolünün önemini belirtirken, etik temelinde farklılıklarını da ortaya koymuşlardır. Aristoteles, erdemi ılımlı eğilimlerin alışkanlığı biçiminde ele alırken; Plato ılımlılıktan ziyade doğru eğilimlerin daha önemli olduğunu belirterek, bilimsellik üzerinde durur (Martins, 2013). Aristoteles ve Plato’nun etik temelli farklılıklarını, Smith’in aşağıdaki şekilde ifade eder.

“... Platon’a göre erdem, bir bilim türü olarak düşünülebilir ve hiçbir insanın, neyin doğru ve neyin yanlış olduğunu açıkça ve gösterişli bir şekilde görebildiğini ve buna göre hareket etmeyeceğidir. Tutku, şüpheli ve belirsiz görüşlere aykırı davranmamıza yol açabilir, sade ve muğlak yargılara değil. Aksine, Aristoteles, düşüncenin hiçbir şekilde kabul görmemesinin, alışkanlıkların daha iyi olmasını sağlayamadığı ve bilgidenden değil eylemden iyi ahlakların ortaya çıktığı kanaatindeydi” (Smith, 2002: 321). Aristoteles’de alışkanlıklara bağlı erdemli davranış anlayışı ve eylemin önemine değinmesi, aynı zamanda insanların birbirleriyle var olan ilişkiseliliğini de vurgular. Bu anlayışın temelindeki ilişkisellik, insanın toplumsal varlık olduğundan ayrı bir biçimde düşünülemez. Bireyin toplumsal bir varlık olması, temelde diğerleri ile olan ilişki anlamındadır. Bu durum toplumsal gelişimin bir ön koşuludur. Kısaca, herbirimizin kendimizi geliştirmemiz diğerlerinin gelişimini sağlamanın bir koşulu olarak ortaya çıkmaktadır (Lawson, 2015). Erdemli olmak, sadece erdemli olmak değil, bir başkasıyla ilişki halinde olan bir erdemdir. Erdeme sahip olan kişi sadece kendi için değil başkasıyla ilgili olarak da bu erdemli olma halini kullanır. Doğru davranmak, doğru olanı yapmak, iyi olana hizmet etmek, dürüst yaşamak ve sonuçta iyi olana birlikte ulaşmak, yani mutluluğa...Bu anlamda, etik hedef Aristoteles’te bu koşulların sağlandığı bir toplum olacaktır ki, bu iyi toplum ya da Eudemonia olarak bilinen Aristoteles’in ulaşmayı hedeflediği toplum özlemidir. Aristoteles’in kitabının ilk cümlesi bu özlemi ve ulaşılması gerekli olan amacı gösterir. “Her sanat ve bilim öğretilen bir biçime indirgenebilir, aynı şekilde her eylem ve ahlaki tercihin bir iyiyi arzuladığı düşünülür; bu nedenle iyi ‘bütün şeylerin arzuladığı şey’ dir” (Aristoteles, 1998:1).

Etik teorilere kısaca göz attıktan sonra çalışmanın ikinci bölümünde sosyal ontolojideki gelişmeler ele alınmaktadır. Bu bölümü takiben, son bölümde eleştirel gerçekçilik altında ilişkisel sosyal ontolojinin perspektifinden etik konusunun neden sosyal ontolojiye gereksinimi olduğu tartışılmaktadır. Aynı zamanda, ana akım iktisadın

¹³Aristoteles ve Plato’nun etik anlayışında eylemler her zaman erekseldir (Teological) yani bir amaca hizmet eder. Son amaç insanın mutluluğudur.

birbirinden bağımsız ve etkileşimde olmayan bireylerini tanımlayan atomistik ontolojisinden ve fayda fonksiyonu ile tanımlanan bireyin faydasını en çoklaştırması temelindeki faydacı etik anlayıştan uzaklaşıp sosyal ontoloji temelinde etik konusunu iktisadın içine yerleşmesi gerekliliği çalışmanın son bölümünün temel sorunsalıdır.

Sosyal Ontoloji

Etik ve sosyal ontoloji arasındaki ilişkiyi ve etiğin neden sosyal ontolojiye temelinde ele alınması gerekliliğini açıklamadan önce, sosyal ontoloji konusundaki gelişmelere bakmak ve bu alandaki önemli katkıları yapan iki düşünce okulunun başında bulunan Tony Lawson ve John Searle'ün sosyal ontoloji konusundaki yaklaşımlarını karşılaştırmak bu bölümün konusunu oluşturmaktadır. Böylesi bir karşılaştırma, çalışmanın amacı olan, ana akım iktisadın neden bir etik sorunsalına sahip olduğunu anlama açısından önemlidir.

Son yıllarda, toplumsal alanın varlığı ve doğa ile ilgili felsefi araştırmalar sosyal ontoloji olarak tanımlanan felsefenin bir alt dalında çok zengin bir literatürün varlığıyla birlikte ortaya çıkmıştır. Margaret Archer (1995, 2000), Roy Bhaskar (1975, 1989), Tony Lawson (1997, 2002, 2012) ve John Searle (1995, 2010) gibi yazarlar sosyal ontolojinin gelişmesine önemli katkılar sağlamış ve daha detaylı bir biçimde sosyal alanın genel özelliklerini ortaya koymuşlardır. Bu alanda yapılan araştırmalar iki büyük düşünce okulunun, Cambridge Sosyal Ontoloji (CSOG) ve Berkeley Sosyal Ontoloji (BSOG) gruplarının çalışmalarına dayanmaktadır. Bu bölümde iki düşünce okulunun bu alana yapmış olduğu katkılar ele alınmaktadır. Bu düşünce okullarının sosyal ontoloji konusundaki tanımlarına ve bu aralarındaki görüş farklılıklarına başlamadan önce ontoloji kavramının tanımlanması faydalı olacaktır. Ontoloji, yunanca 'varlık' anlamına gelen 'onto' ve bilim olarak yorumlanan 'logos' tan oluşur ve kısaca, varlık bilimi olarak anlaşılır. Bu anlamda ontoloji, en azından iki farklı anlamı içindedir. Belirli varlıkların doğası ile ilgili incelemeler de dahil olmak üzere, neyin var olduğuna ait çalışma ve varoluşların nasıl var olduğunun incelenmesidir. Bu tanımlama, bilimsel ve felsefi ontoloji ayrımına bizi götürür. Belirli varlıkların doğasının incelenmesi anlamında bilimsel ontoloji; varlıkların tüm diğer yönleri üzerinde ya da daha geniş bağlamda, varlıkların nasıl varoluşlarını ortaya çıkarmayı amaçlarken, varlıklar arasındaki bağlantılar, varsa ortak özellikler, varlık şekilleri ve benzerleri gibi konular felsefi ontoloji alanına girmektedir (Lawson 2015,19-20). Kısaca, "Felsefi ontoloji, tipik olarak, ilgili bir alandaki tüm nesnelere için ortak olan özellikler üzerinde durur ve genel bir kavrayış elde etmeyi amaçladığı ölçüde kapsamlıdır [...]. [...] Bilimsel ontoloji, belirli bir bilimsel ya da başka bir teori tarafından öne sürülen belirli varlık ve süreç türlerinin incelenmesidir ve bunların doğası, yapısı ya da varlık biçimlerinin dikkate alınmasını içerir" (Pratten, 2015:51). Felsefenin bir alanı olan toplumsal ontoloji ise toplumsal gerçekliğin incelenmesidir veya toplumsal olgunun varlığının doğası üzerine incelemeleri kapsamaktadır ve örtük (implicit) biçimde, toplumsal alana özgü birtakım özellikleri ortaya koyar. (Searle, 1998; Lawson 2015).

Yukarıda tanımlanmış olan felsefi ontoloji ve bilimsel ontolojiyi toplumsal ontolojiye doğru daha kapsamlı bir biçimde genişletirsek, o zaman, "toplumsal-bilimsel ontoloji.....var olan sosyal varlığın doğasını içeren toplumsal alanda neyin var olduğunu araştırma"dır ve "toplumsal-felsefi ontoloji "toplumsal olguların nasıl var olduğuna, onların varoluş biçimlerine, sosyal varlıklar arasındaki bağlantılara, ortak özelliklere ve benzerlerine dair çalışmadır" (Lawson, 2015a: 30).

Bu bölümde, iki farklı sosyal ontoloji geleneğinin ve bu iki geleneğin iki farklı felsefi düşünce okulunun oluşumuna öncülük etmeleri ve sosyal ontolojinin yaygınlaşmasına, aynı zamanda geniş bir literatürün oluşmasına yaptıkları katkı ele alınmaktadır. Cambridge Üniversitesi, İngiltere ve California Üniversitesi, Berkeley'de kurulan iki sosyal ontoloji grubunun hikayesi ve bu gruplara önderlik eden iki akademisyenin çalışmaları doğrultusunda sosyal ontolojinin gelişimi incelenecektir. Tony Lawson ve Cambridge Sosyal Ontoloji¹⁴ grubunun sosyal ontolojiye bakış açısı ile John Searle¹⁵ ve Berkeley Sosyal Ontoloji grubunun sosyal ontolojiye katkısı; her iki grubun tanımlamalarındaki farklılıkla birlikte ortaya çıkmaktadır. John Searle (2010: ix)'e göre sosyal ontoloji "insanın toplumsal kurumsal gerçekliğinin- filozofların öz ve ontoloji olarak ifade ettikleri şeyi- temel doğası ve varoluş biçimini açıklar". Tony Lawson (2015a, 21) ise, sosyal ontolojinin bütün olarak toplumsal alanın incelenmesi olduğunu belirtir ve "Sosyal alan [...] oluşumu / var oluşu ve / veya devam eden varlığı, en azından, zorunlu olarak insanlara ve onların etkileşimine bağlı olan tüm olguların, varlıkların, özelliklerin, vb. alanıdır" (Lawson, 2015a: 21 orijinalde vurgu).

Cambridge'de uzun yıllardan beri eleştirel gerçekçilik temelinde sosyal ontoloji araştırmaları sürmektedir. Tony Lawson'ın önderliğinde çoğunluğu ekonomistlerden oluşan grubun sosyal ontolojiye olan ilgileri, iktisatta yöntemsel bir sorunların var olduğu, dolayısıyla sosyal bilim ve sosyal teorinin farklı perspektiften ele alınması gerekliliği ihtiyacından doğmuştur. Grubun sosyal ontoloji anlayışı, Eleştirel gerçekçilik (Critical Realism) temelinde felsefeci Roy Bhaskar'ın (1975,1979) çalışmalarına dayanmaktadır.

¹⁴Bu araştırma grubu gayri resmi bir biçimde ortaya çıkmıştır. "Cambridge'de [...] bireyler sosyal ontolojide 1980'lerden beri çalışıyorlar" (Pratten, 2015:1). 1990 yılında, haftalık olarak toplanmaya devam eden Cambridge Realist Workshop adlı bir araştırma grubu başlatıldı. 2002'de Cambridge Social Ontology Group ya da CSOG'un kurulmasıyla birlikte, sosyal ontolojiyi, sosyal gerçekliğin doğası ve temel yapısını sistematik bir şekilde incelenmesi grubun üyelerinin çalışmaları ile birlikte yaygınlaşmaya başladı. Birincil motivasyon, sosyal araştırmanın ve aslında insan eyleminin tüm yönlerinin, hepimizin uğraşması gereken malzemenin doğasını daha iyi anlayabilmekten çok şey elde ettiğine dair ortak bir inanıştır. Grup, felsefi ontoloji, gerçekliğin herhangi bir alanının tüm olguları için ortak özelliklerin incelenmesi ve bir alanın belirli olguların incelenmesi olarak yorumlanan bilimsel ontoloji arasında ayırım yapar. Dolayısıyla, sosyal alan için, felsefi ontoloji, sosyal olguların zorunlu olarak insan etkileşimlerine bağlı olduğu yöntemi araştırmakla ilgilidir; ve sonuçları ya da en azından çoğu CSOG katılımcısı tarafından hali hazırda kabul edilenler, sosyal gerçekliğin her yerde açık, yapılandırılmış, süreçsel ve son derece içsel olarak ilişkili bir alan olduğu yönündeki değerlendirmeleri içermektedir. Sosyal alana yönelik bilimsel ontoloji, para, toplumsal cinsiyet, pazarlar, teknoloji, sosyal ilişkiler, kurum, bakım, bölgeler, toplum, güç, otorite, güven, işbirliği, tanıklık, kurumlar, normlar gibi varlıkların doğasıyla ilgilidir.(<https://www.csog.econ.cam.ac.uk>)

¹⁵University of California, Berkeley'de çalışmalarına devam eden filozof John Searle, analitik felsefenin en önemli temsilcisidir. Kariyerinin başlangıcında çalışmalarının büyük çoğunluğu dil ve zihin felsefesi üzerine iken, özellikle 1995 yılında yayımlanan *'The Construction of Social Reality'* ve 2010 yılında yayımlanan *'Making Social World'* kitapları ile daha önceki çalışmalarının mantıksal devamı olarak toplumsal gerçekliğin varlığını ortaya koyar. Aynı zamanda sosyal ontoloji ve politik teorideki güç kavramı gibi kavramları anlamamızı olanaklı kılacak biçimde bir sosyal ontoloji geliştirir. Ayrıca, Searle'ün özgür konuşma (Free Speech) üzerine çalışmaları UC, Berkeley'in özgür konuşmanın var olduğu üniversite olmasını olanaklı kılmıştır.

Tony Lawson, sosyal ontoloji tanımında insan ve insanların etkileşiminin önemi vurgular. Bu durum toplumsal alanın varoluşunun temel koşuludur. “insan, insan olma sıfatıyla her zaman sosyal ilişkiler içerisindedir” (Lawson, 2012: 369). Bu ise, insanın sadece toplum içine konumlanmadığını aynı zamanda ilişki bir varlık olduğunu gösterir. Lawson’ın sosyal ontolojisinin temelini işte bu ilişki oluşturur. Böylece toplumsal gerçeklik birbiriyle ilişkili toplumsal yapılardan oluşmaktadır. Ona göre, “[S]osyal yapı [...] insan eylemleri ve etkileşimlerinin ortaya çıkan özellikleri (emergent property) olan ve bireyleri topluluklar olarak ilişki olarak örgütleyen kolektif uygulamaları (Collective Practice), kabulleri, konumları, kuralları, hakları, yükümlülükleri ve benzerlerini bir araya getiren genel bir kategoridir. Dolayısıyla, ortaya çıkan (emergent) sosyal-yapısal organizasyonlardan biridir. Böyle bir toplumsal yapı [...], kolaylaştırmak ve koordine etmek için hizmet ettiği bireysel faaliyetlere bağımlı olmaktan, ondan ayrı ve ontolojik ve nedensel olarak indirgenemez olma anlamında ortaya çıkmaktadır” (Lawson, 2012: 372). Kısaca, toplumsal alanı oluşturan yapılar insanın etkileşimi sonucu var olur ve onlar bu etkileşimin ürünüdür. Bununla birlikte, bu yapılar, onları yaratan ve aynı insanın eylemlerini düzenledikleri ve örgütledikleri ölçüde kendi yaşamlarını kendileri yaratan insan varlıklarının etkileşimlerine indirgenemeyecekleri şekilde var olurlar. Fakat aynı zamanda, toplumsal yapıların varlığı, var olan yapıları yeniden üretmek için insanların eylemleri ve etkileşimlerine bağlı olmaya devam etmektedir. Sonuç olarak “...Toplumsal yapı [...] sü-rekli olarak, niyetli veya niyetli olmayan bir biçimde dönüşmektedir” (Lawson, 2012: 373). Özetle, eleştirel gerçekçi sosyal ontolojiye göre, ya da ilişki sosyal ontolojiye göre, sosyal yapılar ve dolayısıyla toplumsal gerçeklik, insanın eylemlerine sürekli olarak bağımlı bir biçimde var olur. Kısaca sosyal gerçeklik, doğal olarak dinamik, süreçsel, evrimsel, ve yapılandırılmıştır (Lawson, 2012).

Sosyal yapılar insanlar tarafından öngörülmekte (presuppose), ancak insan bu yapıları sürekli olarak yeniden üretmekte ve dönüştürmektedir (Lawson, 1997, 2003, 2012, 2013). İnsanın toplumsal yapıyı yeniden üretmediği ve dönüştürmediği durumda toplumun bu şekilde adlandırılmaması gerekir. Bu nedenle toplum, insan eyleminin de bir ürünüdür. Bu karşılıklı ilişki, toplumdan insana ve insandan topluma yeniden üretim veya dönüşümün toplumsallaşmasıdır. İnsan ve sosyal yapılar birbirlerini önceden varsayarlar ve sürekli dönüşüm sürecindeki varlıklar olarak görülürler; insan ve sosyal yapılar arasında ontolojik öncelik yoktur. Yani, birbirlerine ontolojik ve nedensel olarak indirgenemezler. Daha açık bir ifadeyle, var oluşları ve sahip oldukları nedensel güçler birbirleri üzerinde bir öncelik yaratmaz, herhangi biri bir ayrıcalığa sahip değildir. Bhaskar’ın (1998:36) belirttiği gibi, “insanlar toplumu yaratmazlar. Çünkü her zaman onu öngörürler ve onların eylemleri için bu gerekli bir koşuldur”.

İlişki sosyal ontoloji içinde, toplumsal faaliyetin dönüşümsel modeli insanın dönüştürücü gücünü gösterir ve toplumsal yapı, insanların işgal ettiği toplumsal konumlardan oluşur. İnsanların ilişki, içinde buldukları toplumsal roller ve bu rollerle bağlantılı konumlarından oluşur. Bu durum içsel ilişki gösterir. Yani biri olmadan diğerinin var olamayacağı bir ilişkidir, işçi-işveren, kiraci-ev sahibi, karı-koca gibi ilişkiler bunu gösterir. Bu anlamda, sosyal yapı sabit düşünülemez; her zaman değişim ve yetenilmemiş yeniden üretim vardır. Marx (1973: 265)’da belirttiği gibi “toplum bireylerden oluşmaz, bireylerin içinde bulunduğu ilişkilerin toplamını ifade eder.” Böylece, toplumlar bireylerden ziyade ilişkilerden oluşur ve toplumsal alan tüm olgular kümesi olarak anlaşılmalıdır. Varlığı, zorunlu olarak insanlara ve onların etkileşimlerine bağlıdır (Lawson 2015a).

Lawson’ın ortaya koyduğu ve kısaca yukarıda değinilen eleştirel gerçeklik temelindeki sosyal ontoloji, toplumsal yapının oluşan (emergent) özelliğine dikkat çekerek, John Searle’un etrafında 2006 yılında kurulan Berkeley Sosyal Ontoloji Grubu (BSOG)’un John Searle’un etkisiyle ve O’nun sosyal ontolojiye bakışıyla şekillenen sosyal ontoloji yaklaşımı, Lawson’ın görüşleri çerçevesinde gelişen CSOG’dan oldukça farklıdır. Her şeyden önce John Searle’ün analitik felsefe içinde önemli bir yerde olması, bu grubun çalışmalarını büyük ölçüde analitik felsefenin bakış açısıyla ortaya koymasını sağlamıştır. Bu anlamda, her iki proje de insan etkileşimini ve bu etkileşim sonucu ortaya çıkan toplumsal yapıları dikkate almakla birlikte, John Searle ve BSOG ortaya çıkan toplumsal gerçekliğe daha az dikkat çekmekte ve önem vermektedir. John Searle, insan etkileşiminden ziyade, bu etkileşimin nasıl ve neden olduğuyla ilgilenmektedir.

Searle’ün liderliğindeki BSOG’un sosyal ontoloji konusundaki yaklaşımlarına geçmeden önce iki grubun aralarındaki en temel ayrımı belirtmek, Searle’ün görüşlerini anlamak açısından önemlidir. Temel farklılık, gerçeklik (realism)’e nasıl baktıklarında şekillenmektedir. Eleştirel sosyal ontoloji; gerçekliği ve ontolojiyi bir arada ele alır. Searle’ün gerçekçiliğinde ise, bizden ve algılarımızdan bağımsız bir gerçekliğe göndermede bulunulur. “Gerçekçiliği, dünyanın bizim temsillerimizden bağımsız olarak var olduğu görüşü olarak tanımladım. Bu, hiç var olmamış olsaydı, hiçbir zaman hiçbir beyan, inanış, algı, düşünce, vb. olmamış olsaydı, dünyanın çoğunun etkilenmeden kalmaya devam edeceği sonucunu doğurur. Dünyamızın, temsillerimizden oluşmuş veya etkilenmiş küçük köşeleri dışında, dünya hâlâ var olurdu ve şimdiyle aynı olurdu.” (Searle, 1995: 153) Searle’ün gerçeklik tanımı bizim temsillerimizden tamamen bağımsız bir gerçekliğin var olması durumunu gösterir. Searle dışsal gerçeklik diye tanımlanan bir gerçeklik türüne göndermede bulunur. Bu aynı zamanda, Searle’un kaba gerçeklik (brute facts) olarak tanımladığı, bizim dışımızda var olan gerçekliktir. Gerçekliğin, Searle’ün tanımladığı biçimde, insana bağımlı olan kısmı Kurumsal Gerçekliktir (Institutional facts) ve bu gerçeklik, bizim temsillerimize bağlı olan bir gerçekliktir. Searle’un gerçeklik tanımı, Lawson tarafından ‘ontolojik naturalism’ olarak isimlendirilir (Lawson, 2012). Lawson “gerçekçiliğe” atıfta bulunduğunda, gerçeklik farklı bir şey anlamına gelir. Ekonominin yönetimine ilişkin tutumu onun gerçekliğe bakışını ortaya koyar: “[...] Amaç, disiplini besleyen sayısız problemi açıklamak ve çözmek için [...] sosyal varlığın sürdürülebilir bir açıklamasını yapmaktır [...]. Bu tür endişelere hitap eden ve detaylandırılan özelliklerin gerçekliğine yönelik sözleri içeren teoriler genellikle felsefi (veya ontolojik) gerçekçilik başlığı altında toplanır (Lawson, 1997: xii [orijinalde vurgu]). Lawson’ın gerçekçiliği ontoloji ile sıkı sıkıya bağlıdır. Bu anlamda Lawson’ın yapılandırılmış veya ilişki sosyal ontolojisinde gerçeklik sadece ampirik gözlemlerden olaylardan oluşmaz, yapılar-fiziksel, psikolojik, biyolojik ve sosyal yapılar da bu gerçeklik içindedir. Bu sosyal yapılar, her bir sosyal pozisyona eklenmiş sosyal kuralları kapsar. Sosyal pozisyon içsel olarak ilişki (internally relation). Lawson’da gerçekliğin yönü, birbirleriyle bağlantılı sosyal ilişkilerden oluşur.

John Searle’ün çalışmaları çerçevesinde şekillenen BSOG grubunun sosyal ontolojiye bakışları “.....dünyanın kendisinden bağımsız olarak dünyadaki nesnelere ve ilişki durumlarına veya ona yöneldiği...” (Searle, 2004) zihnin kapasitesi anlamını gelen niyetlilik (intentionality¹⁶) kavramı temelinde ortaya konulur. Kısaca, niyetlilik, zihinsel durumların (beyindeki süreçlerin neden olduğu ve beyinde biyolojik olgu olarak gerçekleşen¹⁷) dünyadaki nesnelere, olaylara veya durumlara yöneltildiği veya bunlarla ilgili olduğu bir kapasitedir. Örneğin, inanç, arzu, umut, korku, aşk vb. durumlar niyetliliği gösterir. Bu kavramın kapsadığı biçimde, insan, kollektif niyetlilik (Collective

ve intentionality) kapasitesine sahiptir. Kolektif niyetlilik kavramı en az iki temel bileşene sahiptir: niyetin kendisi (yalnızca bireyin tek başına yapabileceği varsayımları altında) ve diğerlerinin de ilgili şeyi yapacağına garantisine sahip olmasıdır. Böylece Searle'e göre, "Kolektif niyetlilik durumlarında, bireysel olarak neyi yaratabildiğimi, niyetlilik içeriğimin tatmin edilme şartının bir parçası olabileceğimizi ve işbirlikçilerimin ortak niyete katkısı olarak kabul ettiğim şeyi ayırt etmemiz gerekiyor. Bir senfonide çalışırsak, gerçekte neden olabileceğim tek şey bireysel performansım"dır. Ama bu performansı toplam kolektif performansa katkı olarak yapıyorum" (Searle, 2010:44-5). Böylece, Searle, sosyal ontolojinin herhangi bir özelliğinin zihnin bir yaratımı olması gerektiği varsayımını koyarak başlar (Searle, 2010; 25) ve kolektif niyetlilik Searle'ün sosyal ontolojisinin temel taşıdır. "Çünkü, insanlar, insanlara ve nesnelere işlev yükleme kapasitesine sahiptir, bu aynı zamanda kolektif bir kabulü de gerekli kılar. İnsan sosyal gerçekliğinin ayırt edici özelliği [...], insanların nesnelere ve insanlar üzerindeki işlevleri, yalnızca fiziksel yapıları sayesinde işlevlerini yerine getiremedikleri nesnelere ve insanlar üzerinde empoze etme kapasitesine sahip olmalarıdır. İşlevin performansı, kişinin veya nesnenin sahip olduğu ortak olarak tanınan bir durum olmasını gerektirir ve bu yalnızca söz konusu işlevin kişi veya nesnenin gerçekleştirebileceği durumundan dolaydır. Örnekler hemen hemen her yerdedir: özel mülk, Amerika Birleşik Devletleri Başkanı, yirmi dolarlık banknot ve bir üniversitedeki bir profesör, sahip oldukları gerçeğin de ötesinde bazı işlevleri yerine getirebilen kişi veya nesnelere. Bu işlevleri, kolektif statü tanınması olmadan yapamayacakları bir biçimde gerçekleştirmelerini sağlayan kolektif olarak tanınan bir statü"(Searle, 2010: 7).

Searle'un sosyal ontolojisinde kolektif kabul bir deklarasyonu gerekli kılar. 20\$ banknotun kolektif kabulü aynı zamanda Amerika Merkez Bankasının deklarasyonu ile gerçekleşir. Böylece 20\$ kağıt parçasına para statüsü atanır (X, C konteksi içinde Y gibi sayılır¹⁶). Kısacası, işlevin atanması bir deklarasyonla yaratılır. Ona göre, paranın, kurumların ve kurumsal gerçekliği ifade ettiği her yönüyle, dilin kendisi hariç, aslında bunun yaratıldığına inanmaktadır. "Dilin kendisinin önemli bir istisnası, tüm kurumsal gerçeklik ve dolayısıyla, bir anlamda, insan uygarlığının tümü, deklarasyonlarla aynı mantıksal forma sahip konuşma eylemleri tarafından yaratılır" (Searle, 2010: 13). Bu anlamda, bütün diğer kurumlar dil kurumunu önceden varsayarlar. İnsanları ve toplumları da bir arada tutan sahip oldukları işlevlerin onlara yüklemiş oldukları deontik güçlerin varlığıdır, yani haklar, zorunluluklar, yetkiler gibi. Deontik güçlerin varlığı, insan toplumlarını hayvan toplumlarından ayıran en önemli özelliktir.

¹⁶Burada Niyet kelimesi içerdiği anlamdan oldukça farklı bir anlamı ifade etmektedir. Burada ki kullanımı, zihnin kapasitesini göstermektedir (Searle, 2004).

¹⁷Searle'e göre, bilinçli durumlar tamamen beyindeki daha alt seviyedeki (lower-level) nörobiyolojik süreçler tarafından meydana gelir. Böylece nedensel olarak nörobiyolojik süreçlere indirgenebilir. Bu süreçlerden bağımsız kendisinin bir nedensel gücü yoktur. Yani bilinç nörobiyolojik süreçten başka bir şey değildir. Böylece bilinç, beyin oluşturan özelliği (emergent property) ve daha üst seviyesidir (Searle, 1992: 14).

¹⁸X counts as Y in Context. Örneğin, evimin içinde bir oda çalışma odası olarak sayılır. Bu konuda detaylı bilgi için, Searle 1995 The Construction of Social Reality kitabına bakınız.

Özet olarak, en azından bu çalışmada ele alınan iki tür sosyal ontoloji vardır: eleştirel gerçekçi sosyal ontoloji ve analitik sosyal ontoloji. Bir yandan, eleştirel gerçekçi sosyal ontoloji, toplumsal yapıların ontolojisine odaklanır - varlıklarına göre insanoğluna bağımlı olan tüm olgular, öte yandan analitik toplumsal ontoloji, insan etkileşiminin nasıl olduğu ve koordinasyonunun ontolojisine odaklanır - kolektif niyetlilik, insanların grup olarak hareket etmesinin nasıl gerçekleştiğini anlatır.

Çalışmanın son bölümünde, etik ve sosyal ontoloji arasındaki ilişki Lawson'ın ilişkisel sosyal ontolojisine dayandırılmaktadır.

Etik ve Sosyal Ontoloji

Yukarıda da belirtildiği gibi bu çalışmanın sosyal ontoloji temelini Tony Lawson'ın (1997, 2012, 2013) eleştirel gerçeklik altında ilişkisel sosyal ontoloji anlayışı oluşturmak-tadır. Lawson, sosyal ontoloji konusundaki çalışmalarını yıllar içinde geliştirerek, sosyal ontoloji literatürüne önemli katkılar sağlamıştır. İlk olarak, 1997 yılında yayınlamış olduğu kitabı Economics and Reality (1997) ile heterodox iktisat geleneği içinde farklı bir bakış açısı sunarak ekonominin yöntemine ilişkin eleştirisini, Bhaskar'ın eleştirel gerçeklik felsefesi temelinde, ana akım iktisadın gerçekçi olmayan varsayımlarını ontolojik bir perspektiften ele alır. Sonraki yıllarda yayımlanan çalışmalarında, ileri sürdüğü argümanlarını ayrıntılandırarak, toplumsal deneyimleri ve insan deneyimlerinin özelliklerini ve toplumla insan arasındaki ilişkiselliği daha da detaylı bir biçimde inceler. Reorienting Economics (2003) kitabı, Lawson'ın sosyal ontolojiyi analizlerinin merkezine aldığı ve görüşlerini bu temelde ileri sürdüğü çalışması olma özelliğini göstermektedir (Lawson, 2003: xvi). Yakın zamanda ki çalışmaları fizikteki gelişmeler ışığında¹⁹, insan eylemlerini açıklarken süreç içinde örgütlenme kategorisini (organisation-in-process) vurgular ve doğalcı (naturalist) yaklaşımını daha da temellendirir. Kısaca, doğa bilimlerine atıfta bulunarak, örgütlenme ve süreç kavramlarını açıklar (Lawson 2012, 2013 ve 2015). Bu çalışmaların hepsindeki ortak nokta, insan eylemlerinin normatifliğini ortaya koymasındır. Toplumsal yapılar, insanların kolektif uygulamalar (collective practices) ile bağlandığı bir sabit ya da kalıcı referans noktası sağlar. Böylece, normativite ona göre, "...herhangi bir kolektif uygulamanın (collective practices) ele alınmış yönü, bir bireyin nasıl ilerlemesi gerektiğini belirten bir kural olarak yorumlandığı için ortaya çıkar. Koordinasyonu kolaylaştırmak için kolektif uygulamalar.....genellikle ilgili bireylerin bunlara uymasını gerektirir" (Lawson, 2012: 362 [orjinalinde vurgu]). Normların kalıcılığı, sosyal eylemin yeniden üretilebilmesi için gerekli bir koşuldur (Martins, 2014: 198). Bu anlamda, Lawson'ın ortaya koyduğu normatif anlayışı, onun etik konusuna nasıl yaklaştığı hakkında ip uçlarını vermektedir. Etik, Lawson'ın çalışmalarında en önem verdiği konulardan bir tanesidir. Her ne kadar son yıllardaki çalışmalarında bu konuya daha fazla yer vermiş olmakla birlikte, önceki çalışmalarında da bu konuya örtük biçimde bile olsa değindiğini söylemek mümkündür (Martin 2017).

¹⁹Quantum Mekanikten Quantum Alan teorisine geçiş. Daha ayrıntılı bilgi için Lawson (2012).

insan davranışlarında etiğin ne denli önemli olduğu ve gerekliliğini kendi normatif anlayışı çerçevesinde, eleştirel etik doğalcılığı (Critical ethical naturalism) bağlamında ele almıştır (Lawson 2015b).

İnsanların birbirleriyle ve toplumla etkileşimi doğal olarak normatiftir, bu; bireylerin içinde buldukları çeşitli sosyal konumları birbirine bağlayan sosyal ilişkilerin varlığı ve bireyin nasıl ilerlemesi gerektiğini belirleyen haklar ve yükümlülükler bağlamında tanımlanması anlamına gelmektedir. Dolayısıyla, insan etkileşiminde, doğal olarak, ahlaki ve etik bir boyut vardır. Ayrıca, toplumsal ilişkilerin hak ve yükümlülükler ile sosyal konumlara bağlanması, bu konuma yerleşen özel bir bireyden ziyade, belirli bir toplumsal konuma bağlı güçlerin, konumlardan kaynaklı gücün varlığını gösterir. Bu durum, insan etkileşiminde her zaman başkaları üzerinde güç kullanmanın var olduğu anlamına gelmektedir. Kısaca, güç ilişkisi sosyal ilişkiselliğin temeli oluşturmaktadır. Lawson (2012: 368) gücün sosyal ilişkiselliğin temeli olma durumunu şu şekilde ifade eder: “Haklar ve yükümlülükler gücün biçimleri olduğu için, tüm sosyal ilişkiler güç ilişkileridir”. Bir bireyin uyması beklenen hak ve yükümlülükler kümesi olarak konumlanan güçlerin dağılımı, toplumsal ilişkilerle sosyal konumların oluşturduğu toplumsal yapıya bağlıdır. Aslında, konumsal güçler, genel olarak herhangi bir nedensel güç olarak, Lawson’ın (1997, 2003) bilimsel etkinlik açıklamasında da öne sürdüğü gibi, gerçekliğin yapılandırılma biçimi sayesinde ortaya çıkmaktadır. Altta yatan yapıların kimliğini ve oluşturdukları güçleri hedefler. Lawson’ın bilimsel faaliyet konusundaki eleştirisini açıklayan ontolojik anlayışı, ana akım iktisat eleştirisinde özellikle açık bir şekilde ortaya çıkmaktadır; Lawson (1997, 2003), ana akım iktisadın toplumun yeterli bir bilimsel analizini yapmada başarısız olduğunu ileri sürmektedir (Martins, 2017).

Ana akım iktisatçıların, kapalı sistemlere dayanan atomistik ve dolayısıyla ilişkisel olmayan ontolojiye sahip matematiksel formda ifade edilen yönleme dayanması, etik konusunda çok net bir tavrın ortaya koyulmasıdır. Bu tavır, iktisadın etrafında bir sorunsal olarak duran etikten uzak durma eğilimini desteklemektedir. Dahası, etik meseleleri alt disiplin olarak ele alma ve genel olarak iktisadın, ekonomik teori unsuru olan etik uygulamalarda yer alan insanın ilişkiselliğine katkıda bulunmasını engellemektedir (Martins 2017; Elder-Vass, 2010).

Lawson birçok etik teorisinin, kapalı sistemleri öngören ideal durumları ele aldığını belirtmektedir. Bu teoriler, belirli bir doğru davranış eyleminin olduğu ideal şartların örneklerini sunmaktadır. Bununla birlikte, bunun gerçekleştiği bağlamı anlamak önemlidir. Bu anlamda, Lawson hem deontoloji etik teorileri hem de doğru eylemin en iyi sonuçlara yol açtığını öne süren sonuçsalcılık yaklaşımlarını eleştirir. Ona göre, “Böylece deontolojinin sonuçsalcılığa karşı olan ikiliği yanlıştır. Her ikisi de sosyal alanda en azından kapalı sistemi önceden varsaymaktadır...” (Lawson, 2015: 365). Lawson’ın eleştirel etik doğallığı, onunla tamamen uyumlu olmasa bile, Aristoteles’in erdem etiğine daha yakındır.

Lawson’ın sosyal ontolojisine ve etikle olan bağlantısını ortaya koyarken, başlangıçta yeni ortaya çıkan ahlaki olguların nispeten özerk veya ayrı bir alanının var olup olmadığı sorunsalına odaklanmak önemlidir. Başka bir deyişle, hem sosyal hem de sosyal ve etik kurallara uygun olarak ortaya çıkan ahlaki terimler, hem ortaya çıkma hem de ontolojik ve nedensel olarak indirgenemez sosyal olgular olduğunu belirtmek, etiğin de aynı sosyal alanının ortaya çıkma özelliğine sahip ve kendi nedensel güçlerine indirgenemez yönünü belirtmek açısından önemlidir.

Yukarıda da ifade edildiği gibi sosyal alan ortaya çıkma özelliğine sahiptir ve bu özellik Lawson’ın sosyal ontolojisinin temelidir. “Ortaya çıkma önceden var olan olgunun bir şekilde ortaya çıktığı, daha önce görülmemiş veya daha önce görülmemiş bir şeyin orijinalliğini (novelty) ifade eder. Daha önce, ortaya çıkan olguların, önceden var olan unsurların yeniden bir araya getirilmesiyle (...) ortaya çıkan yeni bir bütün olarak ya da özellik olarak ortaya çıktığını ileri sürdüm. Bu durumda, ortaya çıkan bütünlüğün ilişkisel organizasyonu, bütünlüğün temel (...) bir özelliğini teşkil eder ve bu, ikincisinin nedensel özelliklerini, bileşen olarak dahil edilen elemanların indirgenemez özelliklerini ortaya koyar” (Lawson 2015:359). Lawson sosyal ontoloji konusundaki çalışmalarında, sosyal olguların varoluşunun ve yeniden üretiminin zorunlu olarak insan etkileşimlerine bağlı olduğunu belirtmiştir. İnsan etkileşimine bağlı olarak ortaya çıkan yapıların önceden varolan sosyal olmayan bir gerçekliğe nedensel ve ontolojik olarak indirgenemez olduğunu belirtir. (Lawson, 1997, 2003).

Sonuçta, ahlak, insan dünyasında var olan bir olgudur ve insanları diğer canlı türlerinden ayıran en önemli özellik ahlaklı olmalarıdır. Bu anlamda, ahlak en azından veya kısmen, bir tür olarak biyolojik bütünlüğümüze dayanan bir ortak insan doğasına dayanmaktadır. Ancak, bu ortak doğa her zaman tarihsel ve sosyal olarak da var olmaktadır. (Lawson, 2003: 240) Yani, her insan, eylemlerinin sonuçlarının olduğu gerçek bir dünya içinde ahlaki muhakeme yetkinliğine sahiptir ve bu yüzden hem kendi eylemlerimiz için hem de, aynı zamanda, başkaları için ahlaki olarak sorumluluk sahibi olma durumundayız. Bu, ahlaki gerçekliğin, ahlaki olmaktan ziyade ahlaki gerçekçiliğe yol açmasının sonuçlarıdır. “İyilik” gibi etik nesnelerin alanı, doğal alanın ötesinde varoluşumuzdur. Ahlak, eğer insan dünyasına özgü bir şeyse insanın sosyal dünya içinde nasıl konumlandığını anlamak, sosyal ontoloji temelinde bir etik anlayışın varlığını ortaya koymak açısından önemlidir.

Lawson (2015b) çalışmasında, ana akım iktisadın atomistik ontoloji temelinde temsili ve pasif ajana dönüştürdüğü insan varlığının doğasının aslında nasıl olması gerektiğini göstermektedir. O’nun sosyal ontolojisinde sadece sosyal yapılar değil, insan da sürekli dönüşümün bir öznesidir. Yapısal alandaki her değişim bireyde bir fark yaratır. İnsan, sosyal sistemler gibi, yaşamları boyunca elde ettikleri deneyimler ve içinde buldukları sosyo-kültürel yapılarının etkisiyle toplumsal kapasitelerini ve psikolojik eğilimlerini geliştirirler. Böylece hem sosyal yapılar hem de insan birlikte, bireysel eylemlerin toplamı boyunca dönüştürülür ve yeniden üretilirler. Bu anlamda, Lawson’ın sosyal ontolojisi temelinde insan aşağıdaki özelliklere sahiptir;

1-“İnsanların, her birinin gerçekten de “çıkarlarının” var olduğu doğaları vardır; ... insanlar, gelişebilen varlıklardır. Genelleştirilmiş gelişme (generalized flourishing), dolayısıyla etik düşünmenin temeli, etik olarak iyi olanın referans alınmasıdır”.

2-“İnsan çıkarlarının, gelişme koşullarımızın temeli -her birimizin gelişmesine izin veren- tercihlerimize indirgenmemesi. Daha ziyade, her insan, çeşitli kapasitelerin, kabiliyetlerin ve benzerlerinin gerçekleştirilmesi dahil olmak üzere, ihtiyaçların karşılanmasına bağlı olarak gelişen bir ihtiyaçlar bütünüdür. Kapasiteler ve/veya yetenekler dahil olmak üzere insani ihtiyaçların bir alt kümesi, görünüşte paylaşılmış/evrensel (ör., dil kullanımının kapasitelerini / yeteneklerini geliştirmek için ihtiyaçlar ve/veya güçler, ya da genel olarak sosyal etkileşim biçimlerine katılmak); ...Hepsi belirli tarihsel ve sosyo-kültürel bağlamlarda gelişmiştir, ve hepsi bazı yönlerden sürekli dönüşüme tabidir”.

3-“İnsan, doğası gereği ilişkiseldir. Bu, sadece toplum içine yerleştirildiğimiz anla-

mına gelmez. Daha doğrusu sosyal ilişkiden oluşuyoruz. Doğumdan itibaren sosyal olarak biçimleniyoruz. Kuşkusuz, doğumdan sonra, cinsiyet, sınıf, millet, kültüre vb. göre ko-numlandığımız çok açıktır; ve pozisyonlarımıza göre, (başkalarının [içsel olarak] yükümlülükleri ile eşleştirilen haklarımız ile benzer şekilde), benzer şekilde konumlandırılmış olsun, bizi başkalarıyla ilişkilendiren haklara ve (nihayetinde) yükümlülüklerle sahibiz. Dolayısıyla, zorunlu olarak sosyo-ilişkisel varlıklarız”.

4-”İnsanoğlunun hayatta kalması ve gelişmesinin, toplumun hayatta kalmasına ve gelişmesine ve sonuç olarak diğerlerinin hepsine bağlı olduğu toplumlarda insanlar evrilmiştir. Dolayısıyla, esas olarak, evrimsel gelişimin bir sonucu olarak, insan; gelişebilme kabiliyetlerinin, diğerlerinin yapabilmeleriyle bağdaştırılmış olan varlıklardır. Her birimizin çıkarları, etrafımızdakilerin ve sonuçta herkesin gelişmesi anlamındadır.”

5-”Benzer şekilde biz de insan olmayan doğaya (non-human) doğarız ve onunla ilişkilerimizle oluşuruz. Bu nedenle, doğanın gelişimi, en azından, bizim için zararlı olmadığı sürece, bizim çıkarlarımızdır” (Lawson 2015b:361-362).

Lawson’ın yukarıda vurguladığı insan gelişimine katkıda bulunan, varlıklar, süreçler ve sosyal eylemi sağlayan alışkanlıklar ve eğilimler sosyal ontolojisinde etik analizin temelini oluşturur. Böyle bir anlayış, genellikle, Adam Smith ve Karl Marx’ın da dikkate aldığı ‘Aristotelesçi etik yaklaşım’ olarak adlandırılan yaklaşımla önemli ölçüde örtüşmektedir. Lawson’ın (2015b:386: Martins 2007).

Marx’ın çalışmalarında vurguladığı, özellikle Komünist Manifestoda (1848) The Communist Manifest Engels ile birlikte dile getirdiği “herbirimizin özgür gelişimi bütünüün özgür gelişiminin şart olduğu bir birliklilik olacaktır” (Marx ve Engels, 2014: 27) ifadesi, Lawson tarafından geliştirilen birçok unsuru içeren Aristoteles etiğinin temeli olan insan ilişkiselliğini vurgulaması ile benzerlik göstermektedir ve Aristoteles’in Eudemonina özlemi Marx’ın da yukarıda belirtilen ifadesindeki toplum özlemi olmaktadır. Her ikisinde de bu özlem etik bağlamında gerçekleştirilecek bir durumdur. Lawson, Aristoteles’in insan ilişkilerini vurgulanmasını bazen ikincil bir aşamaya bıraktığını belirtmektedir. Çünkü, Aristoteles, genellikle etiğe insanın eğitimi açısından da bakmaktadır. Bunun bu şekilde olması, Aristoteles’in ahlak anlayışında eğitimin önemine bir vurgu niteliğindedir. Bireysel eğitimin amacı, bireyi hak ve yükümlülüklerle bağlı olduğu sosyal konumunda daha iyi bir vatandaş haline getirmek için gereklidir (Martins 2017). Bununla birlikte, Lawson, Aristoteles’in etik kuralları alışkanlık kavramı temelinde ele almasını, ilişkiyel bir etik geliştirmek için yararlı olduğunu belirtir. Kısaca, sadece eğitim değil alışkanlıklar da etik de önemli olmaktadır. Aristoteles’in erdem ahlakı, gerçekliğin ontolojik bileşenlerine daha fazla önem verir. Bu açıdan, Aristoteles’in erdem etiği Lawson’ın ilişkiyel sosyal ontolojisine oldukça uygundur. Aralarında birtakım farklar bulunmakla birlikte özellikle Lawson (2015b: 363) Critical Ethical Naturalism: An Orientation to Ethics makalesinde Aristoteles’in etik anlayışını kabul eder. Çünkü “[A]hlaki eylemi düzenleyen etik amaçtır”. Bu amaç, Aristoteles’in tanımladığı iyi toplum veya eudaimonia olarak adlandırılabilir topluma ulaşabilmektir. Bu aynı zamanda, yukarıda da dile getirildiği gibi, Marx ve Engels’in de tasarladıkları toplum modelidir. Lawson’ın sosyal gerçekliğin içsel olarak ilişkili olduğu (internal relation) ve açık sistem yaklaşımının geçerli sosyal ontolojisinde, daha önce değinildiği gibi, insanoğlu, konumlandığı çeşitli sosyal konumlarda ortaya çıkan sosyal ilişkiler tarafından oluşturulur. Böylece, Lawson’ın sosyal ontolojisinin etik konusundaki yaklaşımı, sosyal ilişkiyel varlıklar olmamız nedeniyle birbirine bağımlı olmayı gerekli kılar. Böylece, bireyin etik davra-

nış içinde bulunması diğerlerinin etik davranışta bulunmalarının koşulu olacaktır. Bu ilişkiyel, birlikte gelişmenin (flourishing) ön koşuludur.

“İnsanoğlunun hayatta kalması ve her ikisinin de gelişimine toplumun hayatta kalmasına ve gelişimine, dolayısıyla da diğerlerinin hepsine bağlı olduğu topluluklarda insanlar gelişmiştir. Dolayısıyla, bizler, esas olarak, evrimsel gelişimin bir sonucu olarak, birbirimize bağlı olarak gelişme yeteneğine sahip olan varlıklarız. Her birimizin çıkarı, etrafımızdaki diğer insanların ve sonuçta herkesin çıkarıdır; bu, benzerlik ve farklılıklardan bağımsız olarak, her hangi birinin gelişim koşulunun gerekliliği, başkalarının gelişiminin baltalanmasını gerekli kılmaz” (Lawson, 2015b: 362).

Sonuç olarak, Lawson’ın (2015: 366)’da ifade ettiği gibi, bir ilişkiyel sosyal ontoloji içinde, “bir eğilimin erdemli mi yoksa ahlaki açıdan iyi mi sayılacağını belirleyen etmenler daha çok, çoğunlukla, bir ilişkiyel ontoloji içinde geliştirilmelidir”. Bu bağlamda başkalarının doğası ve refahına da atıfta bulunulur. “İçsel ilişkili bir sosyal gerçekliğin açık doğası, çeşitli toplumsal ilişkilerin somut bir sonuç doğurduğu somut durumla ilgili bir çalışma ile bağlantılı olarak ahlaki analiz yapmamız gerektiği anlamına gelir”.

Sonuç

Ana akım iktisadın atomistik ontolojisi ve bu ontolojinin dayandığı birey anlayışı sosyal bir bilim olan iktisat bilimini ele geçirmiştir. Bu anlayışın baskın bir biçimde iktisat bilimini egemenliği altına alması, özellikle etik konusunda ana akım iktisadın neden çekingen bir tutum içinde olduğunu da açıklamaktadır. Toplum, rasyonel birey ve bu bireyin davranışlarını teşvik eden ve insanların birbiri üzerinde egemenlik kurmalarını destekleyen bir şekilde yapılandırılmıştır. Bu da aldatma ve yolsuzluğun geçerli olduğu kısaca, erdemli olmayan davranışların normalleştirilmesi gibi tutumların yaygınlaşmasını sağlar (Lawson 2015). Bu durum, özellikle, endişe verici boyutlara ulaşmıştır. Çünkü, John Davis’in de (2014: 502) belirttiği gibi, “atomistik bireysel öğretinin ana akım iktisat içinde bir tür dini geleceğe dönüştüğü görülmektedir”. Davis (2014) atomistik bireyin çekirdek inancı oluşturduğunu, dokunulmaz bir kavramsal yapı olarak kaldığını belirtmektedir. Bununla birlikte küreselleşmenin etkisiyle aslında insanlar daha da fazla ilişkiyel içine girmektedir. Bu anlamda, her birimizin çıkarı diğerinin de çıkarını korumayı gerektirmektedir. Ana akım iktisadın faydacılık temelinde kendi çıkarını takip eden bireyin böyle bir ilişkiyel anlaması pek mümkün görünmemektedir. Lawson’ın (1997, 2003) belirttiği gibi, ana akım iktisatçıların kapalı sistemleri öngören matematiksel-indirgemeci yöntemleri kullanması, insanın izole bir atom olarak ele almasına neden olur; izole atom bağımsız bir birey anlamına gelir. Bu bireyin, kendi başına yani otonom hareket etmesidir. Böyle bir fikir, Lawson’ın insanın ilişkiyel ve sosyal bir varlık olduğu aynı zamanda sosyal olarak yapılandırıldığı iddiasıyla çelişmektedir. Oysa ki, insanların birbirleriyle etkileşime girdikleri her durumda yeteneklerinin gelişmesi ve sonuçta birlikte gelişim mümkün olacaktır.

Bu anlamda, bu gelişimin sağlanması ahlaki eylemlerin iyi topluma gidecek eylemlerden oluşturulması ile mümkün olacaktır. Bu, her birimizin kendi çıkarını diğerlerinin çıkarlarını baltalamasının gerekli olmadığı bir gelişme anlamındadır. Bir etik sistemin bütün toplumun refahını hesaba katması gerektiği fikri, tüm ahlaki sistemlerin ortak bir özelliğidir, çünkü Smith ([1792] 2002) “etik düzenlemelerin, özellikle de toplumsal düzenlemelerin”, bir anlamda, başkalarının bakış açısından, olması gerektiğini belirtir. Atomistik bir ontolojiyi öngören yöntemlerin egemenliği, insanın

bir ilişkisel toplumdaki ziyade ayrı olarak düşünülmesi bir anlayışa yol açar; bu, eu-daimonistik bir toplumun gelişmesine karşı karşıt bir eğilim olarak hareket eden bir olgudur. Tabii ki, iyi toplum için eğilimin önündeki engeller her zaman bu eğilimi olumsuz yöne etkilemektedir.

Lawson'ın katkısı, sosyal eylemin doğal olarak normatif olduğu ve dolayısıyla daima ahlaki ve politik felsefeye bağlı olduğu bir anlayış içinde kuantum fiziği ve evrimsel biyoloji gibi doğal bilimlerdeki gelişmelerle tutarlı bir sosyal ontoloji geliştirmesidir. Bu katkı, eleştirel etik doğalcılığın ardındaki temel felsefeye uygun olarak Lawson'ın sosyal ontolojisi içinde yer almaktadır.

Kaynakça

- Arthur, W.B. 2005. Complexity and the economy: An interview with W. Brian Arthur. Brian Arthur interviewed by Robert Dolerma and Geoffrey Hodgson. J. Finch ve M. Orillard, (Der.), **Complexity and the economy: implications for economy policy complexity**: 17-33. Cheltenham, UK: Edward Elgar.
- Aristoteles, 1998. **Nicomachean ethics**, Dover Publication: The USA.
- Bhaskar, R. 1975. **Realist theory of science**. Leeds Books.
- Bhaskar, R. 1998. **The possibility of naturalism: A philosophical critique of the contemporary human science**, Third Edition. London: Routledge.
- Davis, J. B. 2014. Pluralism and anti-pluralism in economics: The atomistic individual and religious fundamentalism, **Review of Political Economy**, 26: 495-502.
- Elder-Vass, D. 2010. **The causal power of social structures: Emergence, structure and agency**. Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Fleetwood S. 2002. **Critical realism in economics: Development and debate**. London: Routledge.
- Friedman, M. 1953. **The methodology of positive economy, in essays in positive economics**: 3-43. University of Chicago Press.
- Lawson, T. 1997. **Economics and reality**. London: Routledge.
- Lawson, T. 2003. **Reorienting economics**, London: Routledge.
- Lawson, T. 2005. The (confused) state equilibrium analysis in modern economics: An explanation. **Journal of Post Keynesian Economics**, 27(3): 423-444.
- Lawson, T. 2009. The current economic crisis: Its nature and the course of academic economics, **Cambridge Journal of Economics**, 33: 759-77.
- Lawson, T. 2012. Ontology and the study of social reality: Emergence, organisation, community, power, social relations, corporations, artefacts and money, **Cambridge Journal of Economics**, 36: 345-85.
- Lawson, T. 2013. Emergence and morphogenesis: Causal reduction and downward causation? M. Archer (Der.), **Social morphogenesis**: 61-84. Springer, Dordrecht.
- Lawson, T. 2015a. A conception of social ontology, S. Pratten, (Der.), **Social ontology and modern economics**: 19-53. London: Routledge.
- Lawson, T. 2015b. Critical ethical naturalism: An orientation to ethics, S. Pratten, (Der.), **Social ontology and modern economics**: 359-387. London: Routledge.
- Latsis, J ve Repasis C. 2014. A model Intervenes: The many faces of moral hazard, **Cambridge Journal of Economics**, 38(4):743-760.
- Keynes, J. M. 1973. The collected writings of John Maynard Keynes, Vol: VIII. **A treatise on probability**, London: Royal Economic Society.
- Martins, N. O. 2007. Realism, universalism and capabilities, **Review of Social Economy**, 3: 253-78.

- Martins, N. O. 2013. **The Cambridge revival of political economy**. London and New York: Routledge.
- Martins, N. O. 2017. Critical ethical naturalism and the transformation of economics, **Cambridge Journal of Economics**, 41: 1323-1342.
- Marshall A, (1925). **Memorials of Alfred Marshall**. A.C. Pigou (Der.), London: Macmillan, 1925.
- Marx, K ve Engels, F. 1848, 2014. **The communist manifesto**. Penguin Books, London: UK.
- McCloskey, H.J. 1969. Meta ethics and normative ethics. The Hauge: Martinus Nijhoff. **Guilders**, 27(90): ix-252.
- Pratten S. 2004. Mathematical formalism in economics: Consequences and alternatives, **Economic Affairs**, 24(2): 37-42.
- Pratten, S. 2015. "The scope of ontological theorising". S. Pratten (Der.), **Social Ontology and Modern Economics**, Routledge, London, 68-94.
- Puntham, H. 2002. **The collapse of the fact/value dichotomy and other essays**. Cambridge and London: Harvard University Press.
- Sidgwick, H. 1874. **The methods of ethics**. London: Macmillan.
- Smith, A. 1759, 2002. **The theory of moral sentiments**. Cambridge: Cambridge University Press.
- Searle, J. R. 1995. **The Construction of Social Reality**. Penguin, London.
- Searle, J. R. 2002. **Consciousness and language**. Cambridge University Press: Cambridge, U.K.
- Searle, J.R. 2004. **Mind: A brief introduction**. Oxford University Press.
- Searle, J. R. 2010. **Making the social world**. Oxford University Press: Oxford, U.K.
- Sen, A. 1987. **On ethics and economics**. Oxford: Oxford University Press.
- Sen, A. 1989. Development as capability expansion. **Journal of Development Planning**, 19: 41-58.

Bahar Araz, Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'ndeki İktisat lisans eğitimini 1995 yılında tamamlamıştır. 1999 yılında Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İktisat Yüksek Lisans Programı'ndan mezun olmuştur. 2009 yılında Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İktisat Programı'ndan mezun olarak doktora eğitimini tamamlamıştır. İktisat tarihi, iktisadi düşünce tarihi, girişimcilik ve sosyal bilim felsefesi alanlarında araştırmalar yapmaktadır.

E-posta: btakaybaskent.edu.tr

Yönetimde Kadın Sorunsalı

Women's Problematic In Management

Duygu Kızıldağ
İzmir Demokrasi Üniversitesi

Özet

Bu makale uzun yıllar görünmeyen kadın emeğinin ücretli iş-gücüne katılımı ve sonrasında yönetim pozisyonlarında yer alması ile birlikte ortaya çıkan tartışmalara odaklanmaktadır. Literatürde kadınların yönetim pozisyonlarına erişmede erkeklerle göre sahip olduğu dezavantajlı konumuna ilişkin pek çok yaklaşım ortaya konulmuştur. Kadınların yönetim pozisyonlarına erişimini engelleyen ekonomik ve sosyal faktörlerin yanı sıra kadın yöneticilerle birlikte çalışmanın zorluğuna yönelik varsayım doğrultusunda şekillenen görüşler de bulunmaktadır. Kadın yöneticilerin özellikle hemcinslerinin kariyer gelişimini engellemek amacıyla olumsuz davranışlar göstermesinin de kadınların yönetim pozisyonlarında sayıca az olmasına kaynaklık ettiği vurgulanmaktadır. Makale kadının önce çalışma hayatında, sonra yönetim pozisyonlarında yer alma sürecini karşılaşılan engellere odaklanarak değerlendirmekte ve kadın yönetici kaynaklı bir engel olarak tanımlanan “kraliçe arı sendromu”nu incelemektedir.

Anahtar sözcükler: Yönetimde kadın, kadın yönetici, kadın yöneticilerin önündeki engeller, çalışma hayatı, kraliçe arı sendromu

Abstract

This article focuses on the emerging discussions with the wage labor force participation of long-term unseen women's labor and women's participation in management level positions. In the literature, many approaches have emerged about the disadvantageous position of women in access to managerial positions compared to men. In addition to the economic and social factors that prevent women from accessing management positions, there are also opinions on the assumption of the difficulties about working with women managers. It is also emphasized that the negative attitudes of women managers in order to prevent the career development of their women fellows is the reason for the low number of women in management positions. This article evaluates the role of women in working life and then in management positions by focusing on the barriers encountered and investigated the “queen bee syndrome” which is defined as an obstacle caused by the woman manager.

Keywords: Women in management, woman manager, obstacles to women managers, working life, queen bee syndrome

Çalışma Hayatında Kadın

Kadının çalışma hayatındaki konumu, üstlendiği roller ve karşılaştığı sorunlar geçmişten günümüze farklı açılardan tartışılmıştır. Mevcut tartışmalar, kadını sadece çalışma hayatında değerlendirmek yerine özel ya da sosyal yaşam düzlemi ile birlikte incelemiş, kadın ve erkek arasındaki ilişkilerin hangi dinamiklerle şekillendiği öncelikle cinsiyet ekseninde ele alınmıştır. Kadınların ve erkeklerin farklılıklarına odaklanması, her iki cinsin farklı özellik, beceri ve eğilimlerinin olacağına yönelik bir kanaat oluşturmuş ve iki cins arasında cinsiyete dayalı bir iş bölümünün şekillenmesine neden olmuştur. Bu bakış açısına göre cinsiyete dayalı iş bölümü, kadınların ve erkeklerin çalışma hayatına katılmasını ve yönetimde yer almasını doğrudan şekillendirmektedir. Kadınların ve erkeklerin neleri yapıp yapmayacaklarına ilişkin değerler cinsiyete dayalı iş bölümü doğrultusunda topluma yerleşmekte, böylece cinsiyete dayalı rol ve sorumlulukların sınırları netleşmektedir.

Cinsiyete dayalı rolleri ilk kez kuramsal olarak açıklayan Freud'a göre kadınların kadınsı, erkeklerin ise erkeksi davranması küçük yaşlardan itibaren kendi cinsiyetindeki ebeveyni ile kurduğu özdeşleşme ile ilgilidir. Freud bireylerin cinsiyetinin psikolojik yapılarını da belirlediğini vurgulayarak, cinsiyet rollerini biyolojik farklılıklar üzerinden açıklayan psikanalitik kuramın gelişmesine öncülük etmiştir (Freud, 2016). Bu kurama göre kız çocukları annelerinin ev içindeki rolleri ile, erkek çocukları ise babalarının ev dışındaki rolleri ile özdeşleşmektedir (Chodorow, 1984). Psikanalitik kuramın aksine kadın ve erkekler için rollerin biyolojik olarak değil, toplumsal olarak şekillendiğini savunan Alfred Adler, matriyarkal (anaerkil) yapıda anne olan kadının mevkiine saygı gösteren erkeğin, zamanla savaşıcı olarak rol alıp, mülk sahibi olmasıyla birlikte imtiyaz kazandığını ve her insanın imtiyazlı durumda bulunan erkeğin ölçü birimine göre ölçüldüğünü vurgular. Böylece güçlü ve üstün olmaya duyulan istek, erkek olma görevi ile birleşerek bir erdem olarak görülen “erkekçe” özellikler şekillenmeye başlar (Yörükkan, 2006: 96-97). Adler (1999) çocuklukla birlikte erkeğin kendisine imtiyazlar sağlamak için yeterince erkekçe davranıp davranmadığını sorguladığını, gelişimle birlikte kendi içinde sınırları net olarak belirlenmiş erkekçe ve kadınca eğilimlerin kadın ile erkek arasında bir iş bölümü yarattığını belirtir.

Cinsiyete ilişkin rolleri kadınca ve erkekçe inceleyen kuramlardan birisi de Bandura'nın sosyal öğrenme kuramıdır. Sosyal öğrenme kuramı kadınların ve erkeklerin cinsiyetlerine özgü rol davranışlarının sosyal sistemler içerisinde öğrenme süreciyle kuşaktan kuşağa aktarıldığını vurgular. Sosyal çevre tarafından cinsiyet rollerinin net olarak tanımlandığı toplumlarda, kişiler cinsiyetlerine özgü tüm model davranışları göstermektedir (Bussey ve Bandura, 1999). Çocukluktan itibaren öğrenilen bu roller kadını ve erkeği şekillendirmekte, hassas ve duygusal özellikleri nedeniyle kadınlar ev işleri, çocuklar ve aile ile ilgili sorumluluklar üstlenirken; liderlik ve baskınlık özellikleriyle erkekler ise evin geçimini sağlama görevine uygun davranmaktadır. Toplumun belirlediği cinsiyet rollerine uygun davranışlar onaylanırken, cinsiyetine uygun düşmeyen davranışlar onaylanmayarak eleştirilmektedir (Dökmen, 2010).

Belirlenen cinsiyet rollerine dayanan ayrımlar çalışma hayatı içerisinde kadın ve erkeğin farklı konumlandırılmasına, yönetim işinin de cinsiyetlendirilmesine neden olmuştur. Özellikle patriyarkal (ataerkil) toplumlarda ve erkeklerin egemen olduğu çalışma hayatında, yönetim işinin erkek işi olduğu ve kadınlardan iyi yönetici olmayacağı düşüncesini meşrulaştırmak için kadınların ev, aile ve çocuklar ile ilgili rolleri ön plana çıkarılmıştır. Bu bakış açısı çalışma hayatındaki kadın çalışan ve özellikle kadın yönetici sayısının düşük olmasına, çalışma hayatındaki kadınların çoğunlukla

kendi rollerine uygun belirli meslekler yapmasına neden olmuştur. Kadınların ev dışında bir alan olan çalışma hayatında edindikleri roller, geleneksel rollerine uygun görülmemiş ve tepki çekmiştir. Özellikle erkek rolleri ile ilişkilendirilen yöneticilik, çalışma hayatında ikincil bir aktör olarak görülen kadınların üstlendiğinde en çok tepki çektiği rollerden biri olmuştur.

Günümüzde yönetsel pozisyonlarda yer alan kadınların sayısı artış gösterse de dünya nüfusunun yarısını oluşturan kadınların diğer yarıyı oluşturan erkeklere kıyasla yönetsel pozisyonlardaki sayıca artışının oldukça yetersiz olduğu görülmektedir. Kadınların çalışma hayatında, özellikle de yönetimde olmasının hem işletmelerin hem de ülkelerin performanslarını olumlu yönde etkilediğine yönelik araştırmalar olmasına rağmen, özellikle üst kademe yönetim pozisyonlarındaki kadın oranı halen istenilen düzeye ulaşmamıştır (YASED, 2016). ILO (2018)'ya göre de küresel olarak kadınlar iş ve yönetim pozisyonlarına erişim konusunda işgücü piyasası engelleriyle karşılaşmaya devam etmektedir. Kadınlar yirmi yıl öncesine göre orta ve üst kademe yönetici pozisyonlarında daha güçlü bir şekilde temsil edilmesine rağmen, özellikle büyük işletmelerde üst pozisyonlara çok az atanmaktadır. Kadınlar gelişmiş ülkelerin çoğunda üst ve orta kademe yönetim pozisyonlarının üçte birinden daha azını oluşturmaktadır. Halka açık işletmelerin CEO'larının %5'inden daha azını kadınlar temsil etmektedir. Yönetim pozisyonlarında görülen cinsiyet dengesizliğinin yanında kadınların kendilerini daha üst pozisyonlara taşıyacak ürün geliştirme, araştırma ve satış fonksiyonları yerine insan kaynakları, halkla ilişkiler, iletişim ve finans gibi belirli fonksiyonlarda yoğunlaştıkları görülmektedir (YASED, 2016).

Bu makalede çalışma hayatında ve yönetimde kadına ilişkin yaklaşımlar tarihsel bir perspektiften ele alınarak betimsel bir şekilde analiz edilmektedir. Çalışma hayatında kadınların yönetim pozisyonlarında beklenen oranda yer alamaması ve sayıca azlığının, erkek egemen bakış açısı ile beraber kadınlar arası mücadele ile olan bağlantısı irdelenmeye çalışılmaktadır.

Çalışma Hayatında Kadının Yeri: Genel Bir Bakış

İlk çağlardan günümüze kadınların hem içinde buldukları toplumu yapılandırdıkları hem de mevcut toplumsal yapının içerisinde kendilerine verilen çeşitli rolleri üstlendikleri görülmektedir. İnsan topluluklarının var olduğu ilk döneme bakıldığında, doğanın tutsağı durumundaki kadınların ve erkeklerin hayatlarını devam ettirebilmek ve vahşi hayvanlara karşı güvende olabilmek için mücadele ettikleri bilinmektedir. Önce toplayıcılığın sonra da avcılığın temel geçim kaynağı olduğu ilkel dönemlerde zamanla yapılan aletler ile toplum şekillenmeye başlamıştır. Ok, kaman, mızrak, balta, ağ gibi aletlerin geliştirilmesiyle birlikte toplayıcılıktan avcılığa geçişte ekonomik iş bölümü cinsiyet ve yaş ayrımına bağlı olarak gerçekleşmiştir (Bayat, 2010: 46). Toplayıcı ve avcı toplumlarda bitki toplayıcılığı, ev işlerinin yapılması, çocukların bakımı ve korunması kadınların görevi iken, erkeklerin yaşanılan alanın uzağında avcılık yaparak yiyecek ve giyecek temin etmesi cinsiyete dayalı iş bölümünün ilk örneği olarak değerlendirilmektedir (Aytaç vd., 2002). Bu dönemde kadının ailenin geçimi için gösterdiği üretkenlik saygınlığını artırmış, kutsal sayılan doğurganlık özelliğinin soyun devamını sağlaması ise bereket ile özdeşleştirmiştir.

Engels (2005)'a göre ilkel toplumlardaki bu üretim ilişkileri kadının ve erkeğin rollerini şekillendirmiştir. Engels'in "Yabanıl" olarak tanımladığı ilkel toplumlarda çok eşli evlilik düzeninin olması, babalık konumunu belirsiz hale getirdiği için soyun devamı ve toplayıcılık ile sağlanan kısıtlı erkeklerin herkese yetmesi üzerine kurulu ev yöne-

timi anne ile ilişkilendirilmiş, güç ve otoritenin kadının elinde olduğu matriyarkal bir yapı oluşmuştur. Zaman içinde insanın toprağı işlemeyi öğrenmesi toplum yapısında önemli değişimler yaratmış; hayvanların gücünden ve saban gibi üretim araçlarından yararlanılarak toprağın işlenmesiyle birlikte insanlar kendilerine yeteceğinden daha fazla ürün üretmeye başlamıştır. Üretim fazlası ile birlikte oluşan servet artışı, toprak mülkiyeti kavramını oluşturmuş, soy zincirinin kadın tarafından hesaplanması ve analığa dayalı miras hukuku yerini, tek eşli aile ve mülkiyetin babadan çocuğa aktarıldığı patriyarkal yapıya dönüştürmüştür. Kadının etki alanı olan bitki toplayıcılığı ve ev işleri değil, erkeğin alanındaki üretim fazlasının ekonomik değer yaratmasıyla birlikte önce yaşlılar, sonra da doğurganlık ve annelik rolü nedeniyle verimsiz görülen kadınlar toplumsal üretimin dışına itilmiştir (Tayanç ve Tayanç, 1981). Böylece kadının ve erkeğin cinsiyet farklılıkları temel alınarak, kadınların evin içindeki işlerle, erkeklerin ise evin dışındaki işlerle ilgili rollerinin sınırları netleşmiştir. Engels (2005) bu durumu kadının tarihsel yenilgisi olarak nitelendirmiş, kadının ev işleri, çocukların bakımı ve güç gerektirmeyen el işleri ile sınırlandırıldığı, mülk sahibi erkek tarafından aileye yeni üreticiler doğurmakla görevlendirilen bir ev kölesi haline geldiğini belirtmiştir.

Bireysel mülkiyete ve üretim araçlarına sahip olma, mülkiyet sahibinin kendisi ve ailesi yerine başkalarını çalıştırması, sonraki dönemlerde bir başka sosyal sınıf olarak tanımlanacak köleciliği ortaya çıkarmıştır. Köleci toplumlarda üretim araçlarına sahip olan erkeklerin eşleri yine üretim süreci dışında ev ile sınırlanmış, ev işlerinde kölelerin çalışması nedeniyle evde yapılan işlerin efendisi olmuştur. Köleler ise kadın ya da erkek fark etmeksizin bir meta olarak alınıp satılmıştır. Kadın köleler de erkek kölelerle birlikte aralarında bir ayrım yapılmaksızın aynı işlerde çalışmıştır (Lordoğlu vd., 1999; Ören ve Yüksel, 2012; Tayanç ve Tayanç, 1981). Feodal dönemde ise kölecilikten farklı olarak serflik sisteminin olduğu, sömürülme derecesinin cinsiyete bağlı olmadığı, esas olanın toprak mülkiyeti olduğu görülmektedir. Bu sistemde efendisine bağlı olan ve toprakla birlikte alınıp satılan erkek ya da kadın tüm serfler feodal bey için çalışmaktadır. Angarya olarak adlandırılan çalışmada kadınlar kumaş eğirme, dikiş dikme gibi ev eksenli işlerle ilgilenmiş, ayrıca evlerde hizmetçi ve usak olarak görev yapmıştır (Bernstein, 2010). Feodal düzenin fiziksel gücü ön plana çıkaran savaş odaklı yapısı ve Hıristiyanlık inancının erkek cinsiyetinin üstünlüğüne yaptığı vurgu sonucunda kadınlar birey olmaktan uzak, ilişkilerine göre bir erkeğin kızı, eşi ya da dul eşi olarak anılmış ve uzun süren savaşlar nedeniyle erkekler tarafından korunması gereken kişiler olarak görülmüştür. İncil'de, Havva'nın Tanrı'ya karşı itaatsizliği nedeniyle ilk günahın sorumlusu ve dünyadaki tüm kötülüklerin anası olarak suçlanması nedeniyle tüm kadınların da güvenilmez, zayıf, isyankâr ve günah işlemeye yatkın olarak yaratıldığı düşünülmüştür. Bu nedenle feodal dönemde kadınların kendilerinden üstün olan erkeklerin denetimi altında tutulmaları gerektiği düşüncesi egemen olmuş, kadınlar ömürleri boyunca namuslu, sadık, becerikli, itaatkâr olmaya şartlandırılmışlardır (Taşdelen ve Koca, 2015:207).

Sanayi Devrimi öncesinde kadınlar evlerinin dışında çalışmaya başlamış, sayıları az da olsa eğitim alan kentli kadınlar ticaretle uğraşmıştır. Ancak bu kadınların dönemin loncalarında yer almaları engellenmiştir. Yine aynı dönemlerde küçük kasabalarda çiftçi kadınlar yan bir iş olarak basit ticari faaliyetlerle uğraşmış, tereyağı, süt, peynir, yumurta, meyve ve zaman zaman keten, sabun, hazır mantar gibi kendi emeklerinin ürünlerini pazarda satmaya başlamıştır (Opitz, 2005: 280-281). On yedi ve on sekizinci yüzyıllarda Avrupa'da kadınların ev dışında çalışması daha da yaygınlaşmış, ev dışındaki çalışma kadının evli veya bekar olmasına, yaşına ve çocuk sayısına göre şekillenmiştir (Fraissee ve Perrot, 1995: 304). Evli kadınlar ailelerinin

ekonomik durumuna ve ev işlerine harcanan zamana göre evlerinin dışında tekstil atölyesinde, çiftlikte ya da pazarda çalışırken, bekar olan kadınlar kendi evlerinden uzakta yatılı olarak hizmetçilik, bakıcılık ya da çıraklık yapmıştır (Scott, 1995).

Sanayi Devrimi ile birlikte kadın, işçilere ödenen ücretlerin yetersizliği nedeniyle çalışma hayatına girerek tam olarak ilk kez ücret karşılığı çalışmaya başlamış ve bugünkü anlamı ile ücretli kadın işgücü kavramı doğmuştur. Makineleşme ve sonrasında üretimde yapılan iş bölümü daha basit hale gelen ve vasıf gerektirmeyen üretim faaliyetlerinde kadının erkeklerden daha düşük ücret alan işçi statüsü ile çalışmasına neden olmuştur. Kas gücü, hız ve beceri gerektiren işler erkeksi, ince ve kıvrak parmaklarla yapılan, sabır ve dayanıklılığı gerektiren işler ise kadınsı olarak belirlenmiştir (Scott, 2005). Kadınlar yoğun olarak tekstil sektöründe özellikle dokuma ve eğirme işlerinde çalışmıştır. Geç ortaçağda aristokratların evlerinde yatılı hizmetçi olan kadınların, ucuz kadın emeğini kullanan sını alanlarda yerleşik hizmetçiliği ise yatılı dokuma işçisi olarak istihdam edilmeleri şeklinde gerçekleşmiştir (Hufton, 2005: 31). Bu dönemde işverenler çalışandan yalnızca iş için var olmasını istediği ve gereğinden fazla sorumluluğu olan çalışanları işe uygun görmediği için kadınlar evlilik ya da doğum sonrasında işten ayrılmak zorunda kalmış ya da işini kaybetmemek için doğuma kadar çalışarak doğum sonrasında hemen işe dönmüştür (Scott, 2005). Kadınlar iş dışında ailesi ve çocuklarıyla ilgili fazlaca yükümlülüğü olduğu için güvenilir işçi olarak görülmemiş, evli olmayan kadınların da günün birinde evlenip çocuk sahibi olacağı varsayıldığı için, kadınların bedensel ve zihinsel olarak kendilerini işe adayamayacakları düşülmüştür. Bu bakış açısı nedeniyle kadınlarla özdeşleşen santral memurluğu, daktiloculuk, satıcılık ve garsonluk gibi işlerde çalışan kadınların bekar kalmaları istenmiş, evli kadınlar bu işlerde çalıştırılmamıştır. Pek çok çalışan kadına evlenmeme veya hamile kalmama şartı konulmuş, hamile kalan kadınlar işten çıkarılmıştır. Ya da iş dışındaki ailevi sorumluluklarını dengeleyen, sorumluluklarından kurtulmuş ve erkekleşmiş kadınlar çalışan olarak tercih edilmiştir (Scott, 2005; Urhan, 2015: 23).

On dokuzuncu yüzyılın ortalarından itibaren çalışma sürelerinin yasalarla sınırlandırılmasına ilişkin yapılan düzenlemeler ve bazı iş kollarında kadınların çalışmasının yasaklanması kadınların çalışma hayatına katılımını etkilemiştir. Yine bu yüzyılda tekstil, giyim, tütün ve ayakkabı gibi kadın çalışanların yoğun olduğu sektörlerde sendikalar kurulmuştur. Ancak üretken bir işçi olamayan kadının iyi bir sendikacı da olamayacağı görüşü hakim olduğu için kadınlar sendika için görünmez olmuştur. Çalışmaya yönelik düzenlemeleri içeren yasaların tarım, ev işçiliği gibi kadın yoğun alanlar dışında genellikle sadece fabrika işi ve erkeklerin ağırlıkta olduğu sektörler için geçerli olmasına ve kadınlar çalışma hayatından çekilmeyerek mücadele etmesine rağmen kadın çalışan sayısı geçmişe oranla büyük ölçüde azalmıştır (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 198).

Kadın çalışanların çalışma hayatında Sanayi Devriminden sonraki diğer dönüm noktası I. Dünya Savaşı olmuştur. Erkek çalışanların savaş nedeniyle silah altına alınmasıyla kadınlar daha önce çalışmadıkları tramvay veya taksi sürücülüğü, sayaç okuyuculuğu, asansörcülük gibi erkeklerle özdeşleşen işlerde çalışmaya başlamıştır. 1929 yılında yaşanan ekonomik buhran ile kadın çalışanların sayısı azalmış ve savaş bitiminde kadın çalışanların sayısında gerileme olmuştur. Ancak benzer bir şekilde II. Dünya Savaşı ile birlikte erkek çalışanların sayıca azalması ve büyüyen savaş sanayi nedeniyle kadınlar tekrar çalışma hayatına dönme şansı bulmuşlardır. Bu dönemde özellikle erkek çalışanlardaki azalma nedeniyle kendilerine ihtiyaç duyulan kadın çalışanların, toplumda yedek işgücü olarak görüldüğü bir kez daha gözler önüne serilmiştir (Koray, 1992; Yılmaz vd., 2008).

II. Dünya Savaşı'ndan sonra kamu ve hizmet sektöründeki büyüme ile birlikte kadın çalışanların oranı da artmıştır. Yetmişli yıllarda yaşanan teknolojik gelişmeler sonucu yeni işlerin ortaya çıkması da kadın çalışan sayısını etkilemiştir (Tokol, 1999). Genişleyen beyaz yakalı iş alanlarında kadınların çalışması uygun görülmüştür. Kadınlar; öğretmenlik ve hemşirelikte eğitilmiş olmaları, daktilo kullanmanın piyano çalmaya benzemesi, sekreterlik işlerinin ayrıntılarının ve tekrarlı işlerinin kadının uysallığına uygun olması gibi birçok nedenden ötürü emeğinin maliyeti yine erkeğinkinden düşük olacak şekilde çalışma hayatında yerini almıştır (Scott, 1995: 387). İlerleyen yıllarda belirli süreli çalışma, geçici çalışma, kısmi süreli çalışma, evde çalışma gibi yeni çalışma biçimlerinin ortaya çıkması, tam zamanlı çalışanlar yerine daha fazla geçici ya da fason çalışanın istihdamına neden olmuştur. Kadınlar hem emeklerinin düşük maliyeti hem de iş-ev dengesini sağlamak için bu çalışma düzenlerinin kendilerine uygunluğu referans gösterilerek istihdamda katılmaya devam etmiştir. Kadın istihdamındaki artış, daha yüksek ücretli çekirdek erkek işçiler yerine işten daha kolay işten çıkarılabilen, düşük maliyetli çalıştırılabilen esnek bir işgücü yaratmıştır (Karadeniz, 2011: 89). Küreselleşme ile birlikte özellikle emek yoğun teknolojilerin maliyetlerinin düşürülmesinde yaratılan düşük maliyetli ve esnek kadın işgücü kullanılarak kadın istihdamı artmıştır. Ancak bu süreçte istihdamda yer alan mavi yakalı kadın çalışanlar eşitsiz dağılım ve güvencesizlik nedeniyle giderek yoksullaşmıştır (Uyanık, 2008: 220-221). Beyaz yakalı kadın çalışanlar ise cinsiyetlerinden ötürü ücret ve ödül dağılımında ayrımcılık yaşamaya devam etmiş, daha alt kademelerde tutulmalarını sağlayan kariyer engelleri ile karşılaşmıştır (Gül ve Oktay, 2009).

Çalışma Hayatında Kadının Yeri: Yerel Bir Bakış

Sanayi Devrimi dinamikleri nedeniyle batı eksenli literatür tarafından şekillenen bir alan olsa da çalışma hayatında kadının yerelde de bir seyri bulunmaktadır. Orta Asya Türklerinde kadın ve erkeğin eşit haklara sahip olduğu, evin sadece erkeğin değil kadının ve erkeğin ortak malı olduğu, kadının ev dışında da erkekle birlikte çalıştığı bilinmektedir. Türklerde kadın ve erkek soyu kıymetçe eşit olduğundan, miras açısından da kadın ve erkek arasında bir fark bulunmamakta, kadınlara ayrıca anne olmaları nedeniyle büyük saygı gösterilmektedir. Her işte kadın ve erkeğin beraber bulunduğu, hatun olarak anılan kadının hakan ile aynı makamda yan yana oturarak yönetime katıldığı görülmektedir. Gökalp (1970) eski Türklerin hem demokrat hem de feminist olduklarını ve Şamanizmin kadındaki kutsi kuvvete dayanmasının Türklerin hayatını şekillendirdiğini belirtir. Ayrıca destanlarda ve yazıtlarda da belirtildiği gibi, kadınların ata bindiğini, silah kullandığını, erkeklerle birlikte savaşa katıldığını, doğrudan doğruya hükümdar, kale muhafızı, vali ve sefir olabildiğini vurgular.

Selçuklu Döneminde de Anadolu'daki kadınların sosyal yaşamın parçası olduğu, camilere, mescitlere, hamamlara, başlara gidebildiği, mülk sahibi olabildiği ve sahip oldukları paraları özgürce kullanabildikleri bilinmektedir. Özellikle Anadolu Selçuklu Dönemindeki sosyal zümrelerden olan ve tarihteki ilk kadın örgütlerinden biri olarak nitelendirilen "Bacıyan-ı Rum", ahilik teşkilatının bir kolu olarak kadınları iş ve sanat alanına yönlendirmiştir (Köken ve Örnek Büken, 2018). Osmanlı'da ise zamanla İslamiyetin etkisiyle kadını erkeğe neredeyse eşit kabul eden anlayışın yerini, Arap ve İran kültürünün etkisindeki değerlerle biçimlenmiş merkezi ve patriyarkal bir anlayış almıştır. Osmanlı'nın ilk dönemlerinde eski Türk gelenekleri varlıklarını sürdürse de şer'i hukuk kurallarının uygulanmasıyla dini yükümlülükler, geleneksel yapı içerisinde bireylere benimsetilmiştir. Bu anlayışla birlikte de erkeğe tanınan haklar kadına tanınmamış, aile ve evle sınırlandırıldığı için kadınlar toplumsal hayatın dışında tutulmuş, kullanacağı mekanlar ve gezeceği yerler fermanlarla sınırlandırılmıştır (Yılmaz,

2010: 193). Osmanlıda ekonomik yaşama katılımında kentli kadınlar erkeğe bağımlı olarak ev ile sınırlandırılmışken, kırsaldaki kadınlar evdeki sorumluluklarının yanında ev dışında da görev almıştır. Kırsaldaki kadınlar ev işleri ve çocuk bakımının yanında, tarımda çalışmış, hayvanlarla ilgilenmiş, tarım ve hayvancılıktan elde edilen ürünleri yiyeceğe ve giyeceğe dönüştürmüştür. Yaşam standardı olarak kentli kadına göre statüsü daha düşük olsa da kırsal kadınların sosyal yaşamı daha özgür, ekonomik hayata katkısından dolayı da aile içindeki konumu daha güçlü olmuştur. Üretime doğrudan katılan Osmanlı kadınları ürettikleri ürünleri avrat pazarı olarak satılan pazarlarda satarak ya da mahallelerde kapı kapı dolaşarak çarşaf, kumaş satıp bohçacılık yaparak ticari hayatında da içinde yer almıştır (Dingeç, 2010: 14).

Osmanlı toplumunda kırsaldaki kadınlar tarımdaki istihdamın büyük bir çoğunluğunu oluşturmasına rağmen, özellikle şehirde olan kadının çalışma hayatına katılımı zordur ve Avrupa'da olduğu gibi ekonomik durum ile ilgilidir. Şehirli kadınların yapabileceği iş olan ev hizmetçiliğinde genel olarak köleler tercih edildiği için, çalışmak isteyen şehirli kadınlar hamamlarda kadınlara hizmet ederek, düğünlerde güzellik ve temizlik alanında çalışarak, çamaşır yıkayarak, yemek yapıp satarak gelir elde etmişlerdir. Yine Avrupa'dakine benzer olarak iplik eğirme ve dokuma alanında, kilim dokumada, farklı olarak da mum imalatında kalifiye işçi olarak kadınların çalıştığı bilinmektedir (Aydın, 2002; Dingeç, 2010). Osmanlı'da kadınların kadınlara hizmet edecek işlerde istihdamı, kadınların kadınlarla birlikte çalışmalarından dolayı rahat bir ortam sağladığı için sakıncalı bulunmamıştır. Böylece kadına özgü mesleklerin oluştuğu, kadınların kız öğrencilere hocalık yapmak, tabip ya da ebe olarak kadın hastalarla ilgilenmek gibi görevler de üstlendiği görülmektedir (Aydın, 2002; Faroqhi, 2008).

Osmanlı toplumunda 19. yüzyılın ikinci yarısından sonra Sanayi Devriminin etkisiyle mücadele edebilmek için, üretimi evin içerisinde gerçekleştiren kadın ev dışına çıkarak ücretli çalışmaya başlamıştır. Osmanlı İmparatorluğu'nun yaşadığı savaşlar olması nedeniyle de erkeklerin yerine kadınlar fabrikalarda daha fazla istihdam edilmiştir. Dokumacılık ve halıcılık sanayinde işgücünün önemli bir oranını kadınlar oluşturmuştur. Ayrıca bu dönemde kadınların maaşlı memur olarak askeriyeye alındığı görülmektedir. Özellikle II. Meşrutiyet döneminde eğitim alanındaki değişimler de kadınlar için dönüm noktası olmuş, açılan kız rüştiyeleri, idadi mektepleri ve muallim mektepleri kadınların öğretmen ve okul yöneticisi olarak görev almasına etki etmiştir (Özcan Demir, 1999: 112). Bu dönemde kadınlar, kadın cemiyetleri kurarak ve kadın dergileri çıkararak da faaliyetler göstermiştir (Şahin ve Şahin, 2013). Kadınların eğitim ve sağlık sektörü dışındaki istihdamı ise Balkan Savaşları ve I. Dünya Savaşından sonra hızlanmıştır. Dünya'daki diğer örneklerde olduğu gibi Osmanlı'da da savaşa giden erkek nüfusun yerine kadınların istihdam edilmesi, kadınların ev dışı üretime katılmasını zorunlu kılmıştır. İşçi ve postabaşı olarak dikimevlerinde, hizmetli olarak temizlik işlerinde çalışan kadınlar farklı meslekleri de icra etmeye başlamış, sınır kapılarında kolcu, kadın hapishanelerinde gardiyan olarak çalışmış, istihbarat memurluklarında ve maliye nezaretinde istihdam edilmiştir (Tütüncü ve Ünal, 2017). Ayrıca Kurtuluş Savaşı yıllarında da kadınlar; gıda ve silah fabrikalarında çalışmaya, askerler için kıyafet dikmeye, hastane ve postane gibi kamu hizmetlerinde görev almaya devam etmiş, ayrıca kitlesel bir biçimde örgütlenerek politik mücadeleye de katılmıştır. Savaş başladıktan sonra ise kadınlar cephe de bilfiil görev almış, cemiyetler vasıtasıyla cepheye ve cephe gerisindeki askerlerin ve muhtaçların ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla başış kampanyaları düzenlemiştir (Şahin ve Şahin, 2013). Cumhuriyetin kurulması ile birlikte kadın kamusal alanda tanımlanmış, yeniden aile yaşamında eşit haklara sahip bir eşe dönüşmeye başlamıştır. Kadınlara seçme ve se-

çilme hakkı, yasa önünde erkekler ile eşit konumda olma gibi temel haklar verilmiştir. Kız çocuklarının eğitimine önem verilmiş ve eğitim hizmetleri yaygınlaştırılmıştır. Cumhuriyet sonrasında sanayileşme, kentleşme ve göç ile birlikte hem sanayide hem de kamuda çalışan kadın sayısı artış göstermiştir. Ancak bu süreçte kadınlardan yuva kurma sürecindeki rolleri ile birlikte modernleşme sürecine katkıda bulunmaları beklenmiştir (Günindi Eröz, 2015). Eğitim hizmetlerinin yaygınlaşmasına paralel olarak 1950'li yıllardan sonra çalışan kadın sayısında artış olsa da özellikle kentsel alanlardaki sanayi işçiliği, toplumsal saygınlık açısından, hizmet sektöründen sonra gelmiştir. 1970'li yıllardan itibaren gerek artan göç gerekse kentsel yaşamın yarattığı koşulların olumsuzluğu sanayide çalışmak isteyen kadınların sayısını önemli ölçüde artırmıştır (Kocacık ve Gökçaya, 2005). Ancak kırsalda, tarımda ücretsiz çalışan bir güç olan kadın, kırsaldan kente göç ettiğinde eğitimsizliği nedeniyle çoğu kez sosyal güvencesiz ya da düşük ücretli işlerde çalışmaya mecbur kalmıştır. Eğitim alan kadınlar ise patriyarkal yapı kaynaklı cinsiyete dayalı ayrımcılık nedeniyle 1980'li yıllara kadar çoğunlukla alt kademelerdeki görevlerde istihdam edilmiş, yönetici konumuna nadiren gelebilmiştir (Tolan, 1991). 1990'lı yıllardan günümüze kadınların çalışma hayatına aktif katılımının ve yönetim pozisyonunda yer almasının ulusal ekonomi için özellikle önemli olduğu vurgulanmakta ancak kadın istihdamında henüz istenilen düzeye ulaşılmadığı görülmektedir.

Yönetim Pozisyonunda Kadın

Kadının geçmişten günümüze farklı rollerle, çoğu kez de ücretsiz olarak çalışma hayatında yer aldığı görülmektedir. Sanayi Devrimi öncesinde aile içi üretimle tarım, hayvancılık ve dokumacılık yapan, evin geçimine yardım amacıyla üretim fazlasını satarak ticaretin içinde yer alan kadınlar Sanayi Devrimi sonrasında statüsü erkek işçilere göre düşük de olsa ilk kez ücretli işçi olarak çalışmaya başlamıştır. Ancak kadının yerini evi, görevini ise eş ve çocukların annesi olarak tanımlayan geleneksel cinsiyetçi bakış, kadının çalışma hayatına da etki etmiştir. Kadınların modern anlamda çalışma hayatına girmesiyle birlikte, kadın ve erkek için toplumsal olarak oluşturulmuş, öğrenilmiş davranış ve beklentileri ifade eden toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılığın sınırlarını çizdiği "kadın işleri" daha net şekillenmiştir (Ecevit, 2003). Mesleklerin "kadın işleri" ve "erkek işleri" olarak ayrılması sonucunda erkekler daha çok müdür, şef gibi üst kademe pozisyonlarda yer alırken kadınlar daha az para kazanılan, tekdüze işlerde çalışmıştır (Parlaktuna, 2010). Ev işlerinin uzantısı olan ya da kadınlara atfedilmiş kişilik özelliklerine uygunluğu ile ilişkilendirilen; yaşlı, hasta ve çocuk bakıcılığı, hizmetçilik, yiyecek üreticiliği, dokumacılık, öğretmenlik, hemşirelik gibi işler kadın istihdamı için daha uygun görülmüştür. Ancak toplumsal cinsiyet kalıp yargıları nedeniyle çalışan kadınların ev işleri ve çocukları ile ilgili sorumluluklarının ağırlığı değişmemiştir. Kadınlardan işgücü piyasasında kendileri için belirlenen işlerde, hem evin dışındaki iş ile ilgili sorumluluklarını hem de evin içindeki sorumluluklarını yerine getirerek çalışması beklenmiştir (Belet, 2013). Bu beklenti kadınların farklı işler yerine hem iş hem de ev ile ilgili sorumluluklarını dengede tutabilecekleri kadın işlerine daha fazla yönelmelerine neden olmuştur. Kadın işleri olarak nitelendirilen bir kısım işlerin ise, ev eksenli, geçici süreli veya günlük çalışma gerektiriyor olması ise kadının çalışma hayatında ikincil piyasalarda daha düşük statüde ve sosyal güvencesiz olarak kalmasını sağlamıştır. Mills (1988)'e göre cinsiyet rollerine uygun olarak tasarlanan işler erkekleri rasyonellik ve analitiklik özellikleri ile kadınları ise duygusallık ve sezgisellik özellikleri ile karakterize etmekte, kadın aynı konumdaki erkekte daha verimsiz ve değersiz olarak algılanmaktadır. Bu doğrultuda erkek çalışanların üst statüdeki pozisyonlarda, kadın çalışanların ise daha düşük statüdeki alt pozisyonlarda olmasına ilişkin yapılan ayırım doğal karşılanmaya başlamıştır.

Acker (1990), çalışma hayatında kadınlara ve erkeklere yönelik belirgin bir iş dağılımının yapılmasının ve daha az yetenek gerektiren işlerin kadınlara verilmesinin işletmede cinsiyetlerle ilişkilendirilen ve erkekler tarafından belirlenen soyut bir hiyerarşiyi şekillendirdiğini belirtir. Bu durumda eğitim ile kadının işgücüne katılımı arasında kuvvetli bir bağ olmasına rağmen, özellikle patriyarkal toplumlarda kadınlar meslekle ilgili daha yüksek eğitim olsa bile şekillenen soyut hiyerarşi nedeniyle aynı durumdaki erkeklere kıyasla daha düşük statüde ve ücrette çalışmak durumunda kalmakta, kendine güvenini kaybetmektedir (Gündoğan, 2001). Hiyerarşinin alt kademelerinde konumlandırılan kadın, çalışması durumunda elde edeceği gelir ile evde yapması gereken ve çalışacağı için yerine getiremeyeceği ev işleri ya da çocuk bakımı için yapacağı masrafları karşılamakta; elde edeceği gelir yapacağı harcamalardan yüksek ise çalışmaya karar vermekte ya da çalışmaya devam etmektedir (Önder, 2013). Dolayısıyla özellikle çocuk sahibi olmak, kadınların çalışma hayatına girme kararını olumsuz etkileyebilmekte, kısa süreli çalışmasına, çalışmaya ara vermesine ya da tamamen çalışmayı bırakmasına sebep olabilmektedir (Belet, 2013; Makal, 2001). Kadının yerinin evi olduğuna ilişkin tanımlanmış kalıp yargılar şartlar nedeniyle değişmemekte, cinsiyet rollerini içselleştirmek zorunda kalan kadının çalışma ve mesleğinde ilerleme isteği olumsuz etkilenmektedir (Kazgan, 1979). Kadının bu durumu Fransız yazar Simone de Beauvoir'ın (1949) kadının erkeğe göre tanımlandığını ve zamanla adeta kendine yabancı bir hale geldiğini vurguladığı "Kadın doğulmaz, olunur" ifadesini yansıtmaktadır.

1970'li yıllarla birlikte kadınların yönetici olabilirliğine ilişkin tartışmalar başladığında Laws (1975), kadınların çalışma hayatında fırsatlara ve ödüllere ulaşmasını etkileyen toplumsal cinsiyetçi kalıp yargıların, sayısı fazlalaşsa bile kadınların yönetim pozisyonunda dezavantajlı konumunu sürdürmesine sebep olduğunu belirtmiştir. Kanter (1977)'e göre de toplumsal cinsiyetçi kalıp yargılar, çalışan olarak sayıları artsa da kadın yöneticilerin sayıca az olmalarının önemli bir nedenidir. Kadının aile ve çocuklarla ilgili sorumlulukları, bu sorumluluklar paylaşılan ya da hafifleyene kadar kadının çalışma hayatına katılımı ile birlikte yönetim pozisyonları için istekliliğini azaltmaktadır. Bu isteksizlik toplumsal cinsiyet rollerinin içselleştirilmesiyle bir sarmal haline almakta; kadın daha az görünür olduğu olan (Jackson, 2001), başarı isteği ve kariyer odağı bulunmayan (Mathipa ve Tsoka, 2001), kendine güvensiz ve yönetsel yetenekleri yetersiz (Schein vd., 1996; Schein, 2001) erkeklere göre liderlik becerileri düşük (Dökmen, 2004; Ellemers vd., 2012) bir çalışan olarak tanımlanmakta ve yönetim pozisyonlarına uygun olmadığı düşüncesi de bir kalıp yargı haline gelmektedir. Dolayısıyla kadın eğitim, yaş ya da deneyim gibi faktörler dikkate alınmaksızın, sadece cinsiyeti nedeniyle bile yönetim pozisyonlarına tercih edilmeyen bir çalışan olarak algılanmaktadır.

Springer (1998)'e göre erkek egemenliğinin ön planda olduğu patriyarkal sistemin kadını erkeğe göre tanımlamasıyla kadın erkeğe yardımcı bir rol ile ilişkilendirilmiş, bu yardımcı örgüt içinde de kadınların yönetim pozisyonlarına gelmesini engellemiştir. Adler (1999)'e göre erkekler, egemenliklerinden yararlanarak, kadının örgüt içindeki yerini kendi çıkarlarına göre belirlemiştir. Erkek odaklı bakış açısıyla şekillenen yapılarda kadınlar erkek yöneticileri tarafından belirlenen rollere uygun davranırlar. Kadın yöneticilerin sayısının az ve neredeyse görünmez olduğu bu örgütlerde, erkekler ise formal yapılanmadaki baskınlıklarının yanında ortak arkadaşlık ve iş birliği geliştirdikleri, çoğu kez informal diyaloglarla şekillenen erkekler kulübü olarak da adlandırılan kuvvetli ağlara da sahiptir (Connell ve Messerschmidt, 2005). Bu örgütlerde kadınlar kendilerine yönetsel pozisyon edinmeyi başarsalar bile, kariyer gelişimlerinde erkeklerin sahip olduğu ayrıcalıklara sahip olamamakta, görüşleri

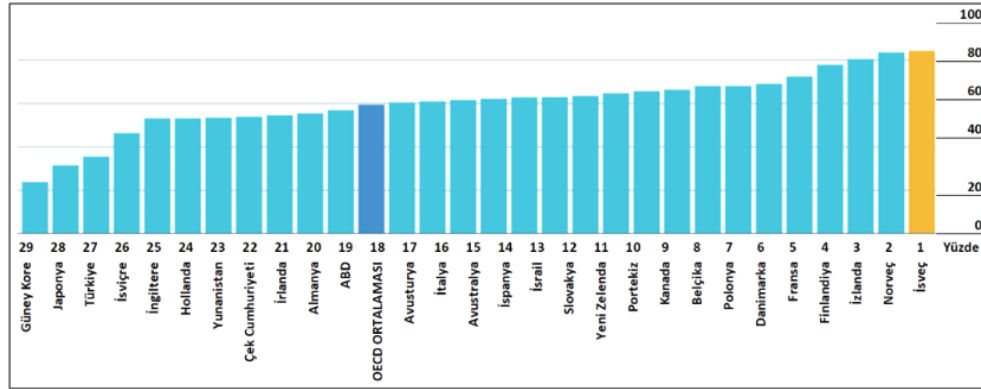
önemsizmemekte ve erkeklerle eşdeğerdeki başarıları kabul görmemektedir (Gündüz-Hoşgör, 2001).

Çalışma hayatında yönetim pozisyonuna gelmek isteyen kadınların ilerlemelerini engelleyen örgütsel yapı, önyargılar ya da toplumsal cinsiyetçi kalıp yargılardan kaynaklanan bu engeller literatürde "Cam Tavan" olarak da adlandırılmaktadır (Golombok ve Fivush, 1996; Wirth, 2001). Cam tavan örgütlerde özellikle tepe yönetim pozisyonları için kadınlara konulan keyfi, görünmeyen ancak hissedilen engelleri ifade etmektedir. Yönetim pozisyonundaki kadınlar ve erkekler arasındaki maaş farkları, yönetici kadınların başarısının ya da görüşlerinin yeterince değerlendirilmemesi ve eleştirilmesi, bilgiye ulaşma ve iletişim kurmada yaşanan zorluklar kadınların kariyer gelişim sürecinde çarptığı cam tavanın göstergeleri olarak değerlendirilmektedir (Jain ve Mukherji, 2010; Kanter, 1977).

Kanter (1977) erkek egemen yapıda rol model olarak örnek alınacak kadın yönetici sayısının, bir başka ifadeyle örgütteki azınlık grubu temsil eden kadınların göreceki büyüklüğünün artmasının cam tavanın etkisini azaltarak; kadın çalışanların stres düzeyinde düşüşe, yeterlilik ve yönetsel performans gösterme düzeyinde ise artışa neden olacağını belirtmektedir. Ayrıca, örgütlerdeki cinsiyet oranının daha dengeli hale gelmesinin azınlık mensupları olan kadınların müttefik olma, koalisyon oluşturma, grubun kültürlerini etkileme, destek ağları geliştirme ve rol model ya da mentör olarak hareket etme becerisini artıracaklarını vurgulamaktadır.

Ancak ILO (2018b)'nin "İşletme ve Yönetimde Kadın" başlıklı yayınında kadınların işletmelerde üst pozisyonlara doğru ilerlemesine rağmen, beklenen aksine hala belirli bir noktaya kadar yükselebildiği belirtilmektedir. Kadınlar halen finans, idari ve idari işler gibi fonksiyonlar yerine insan kaynakları, halkla ilişkiler ve iletişim birimlerinde üst kademe pozisyonlarda yönetici olarak görev almaktadır. Yayında kadınların giderek daha fazla yönetim pozisyonunu doldurduğu, önemli bir yetenek havuzunu temsil ettiği, çoğu bölgede sayılarının lisans ve yüksek lisans düzeyinde eğitim görmüş erkekleri geçtiği ve işletme sahiplik oranlarının artarak %30'u temsil ettiği açıklansa da cam tavan engelinin devam ettiği vurgulanmakta, üst kademe yöneticilik pozisyonuna ulaşmanın zorluğunun yanında, kadının yönetim kurulunda da temsilinin yetersiz olduğuna dikkat çekilmektedir. İlgili araştırmaya katılan işletmelerin %30'unun yönetim kurullarında hiç kadın üye olmadığı, %65'inin ise, yönetim kurullarında %30'dan daha az kadın üyeye sahip olduğu görülmektedir. Yine kadınların halen erkeklerden daha fazla aile sorumluluğuna sahip olduğu, toplum tarafından kadınlara ve erkeklere verilen roller ve eril kurum kültürlerinin kadınların önünde engel teşkil ettiği belirtilmektedir.

Ülkemizde ise Türkiye İstatistik Kurumu 2017 yılı son istatistiklerine göre işletmelerde üst ve orta kademe yönetici pozisyonundaki kadın oranı 2012 yılında %14,4 iken bu oran 2016 yılında %16,7 olmuştur. Kasım 2017 "Temel İşgücü İstatistikleri"ne göre Türkiye'de 15 ve daha yukarı yaşta istihdam edilenlerin %29,3'ünün kadın olduğu görülmektedir. Kadınların en çok istihdam edildiği sektör ise hizmet sektörü (%57,6) olarak dikkat çekmektedir. "Ev işleri ile meşgul olma" kadınların çalışma hayatına katılmama sebepleri arasında yine ön sıralarda yer almakta ve yaklaşık 11 milyon kadın bu nedenle çalışma hayatına katılım sağlayamadığını belirtmektedir. Ülkemizde yükseköğretim cinsiyet eşitliği endeksi 2008 yılından beri sürekli kız öğrenciler lehine gelişme göstermesine rağmen 2017 yılında da kadınların işsizlik oranı (%13,7) erkeklerinkinden (%8,8) daha fazladır. TÜSİAD (2018)'in 102 işletme üzerinde yapılan araştırma sonuçlarını paylaştığı raporunda ise; ilk 25 işletmede üst kademe kadın yönetici oranının ortalama %45 olduğu, son 20 işletmede ise üst kademe yönetimde hiç kadın olmadığı belirtilmiştir.



Tablo.1: 2017 Yılı ve Sonrası Cam Tavan Endeksi

Kaynak: <https://www.economist.com/graphic-detail/2018/02/15/the-glass-ceiling-index>

Kadının yönetime katılımını cinsiyetler arası eşitlik üzerinden değerlendiren çalışmalarda da ülkemizde kadınların çalışma hayatına katılımının artmasına rağmen üst kademe yönetim pozisyonlarında yeterince temsil edilmediği görülmektedir. Cinsiyetler arası eşitliği ekonomiye katılım ve fırsat, eğitime katılım, sağlık ve sağ kalım ile siyasi güçlenme olmak üzere dört temel kategori üzerinden inceleyen “Küresel Cinsiyet Uçurumu Endeksi”nin 2017 sonuçlarına göre ise Türkiye, 0,625 endeks değeri ile 144 ülke arasında 131. sırada yer almaktadır. The Economist dergisinin Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (OECD) üyesi ülkelerin çalışma hayatındaki cinsiyet eşitliğini; kadınların eğitim düzeyi, işgücü piyasasına dahil olma, ücret, çocuk bakım masrafları, analık ve babalık hakları, işletme/yönetim ile ilgili eğitim veren okullara yönelik uygulamalar ile üst yönetim pozisyonlarında ya da mecliste/parlamentoda temsil gibi kriterler üzerinden hesapladığı Cam Tavan Endeksinde (Glass Ceiling Index) göre Türkiye 29 ülkenin yer aldığı endekste 27. sırada bulunmaktadır. Türkiye’nin son yıllarda dahil olduğu ve 2018 yılında altıncısı yayınlanan Tablo.1’deki endekste cam tavanın olmadığı ideale en yakın ülkelerin başında İsveç, Norveç, İzlanda ve Finlandiya gelirken, OECD ülkelerinin ortalamasının beklenildiği kadar yüksek olmadığı görülmektedir.

Yönetim Pozisyonunda Kadın Dayanışmasına Karşı Kadının Kadına Koyduğu Engeller

Araştırmalar çalışma hayatında kadının konumunun, örgütsel hiyerarşinin üst kademelerinde yer alan yönetici kadın sayısından etkilendiğini göstermektedir. Az sayıda kadının yönetsel pozisyonlarda yer aldığı örgütlerde daha fazla kalıplaşmış toplumsal cinsiyet yargıları görülmekte, kadınların örgüte sağladığı katkılar ve elde ettiği başarılar yeterince görünmemektedir (Ely, 1995). Hem Kanter (1977) hem de Burke ve McKeen (1994), kadın yönetici rol modellerine duyulan gereksinime dikkat çekerek, rol modellerin sayıca artışının gelecekte örgütlerdeki üst kademe yönetim pozisyonları için kadınların kabul edilebilirliğini kolaylaştıracağını belirtmiştir. Rol modellerin diğer kadınların profilini yükseltmek için desteklenmesi ile birlikte, kadınların yönetim pozisyonlarına giden acı verici yolculuklarının da kısılacığı beklenmektedir (Singh ve Vinnicombe, 2003). Bunun yanında üst yönetim pozisyonlarında

rol model kadınların varlığı, örgütlerdeki erkek iktidarına doğrudan bir meydan okuma olarak algılanırken, aynı zamanda tüm kadınlar için tepeden aşağıya bir umut ışığı olarak da değerlendirilmektedir (Davidson ve Burke, 1994; Mavin, 2006).

Yönetim pozisyonlarındaki kadın sayısının artması rol model teşkil etmenin yanında, daha fazla kadının kariyer gelişimini desteklemenin de bir aracı olabilir. Yönetim pozisyonlarındaki kadınların dayanışma ya da kardeşlik davranışı göstererek aralarında iş birliği yapması ve diğer kadınlara yardım etmek amacıyla bir araya gelmesi sadece bireysel düzeyde değil, yönetim pratiğinde ve toplumsal düzeyde de farkındalık ve değişim yaratacaktır (Bryans ve Mavin, 2003; Burke ve McKeen, 1994; Singh ve Vinnicombe, 2003). Dayanışma ya da kardeşlik davranışının temelinde üst kademe yönetim pozisyonlarında bulunan kadın yöneticilerin rol model olarak hareket etmeleri, örgütsel hiyerarşide diğer kadınların profilini yükseltmek ve onları geliştirmek için danışmanlık yapmaları gibi beklentiler bulunmaktadır. Bunun yanında dayanışma ya da kardeşlik davranışının kadınların kendilerini diğer kadınlarla destekleyip aynı hizaya sokacağı varsayılmaktadır. Bu varsayım göre, yönetim pozisyonlarındaki kadınların deneyimlerini yönetimde yer almaya istekli veya bu doğrultuda ilerlemekte olan kadınlar ile rol model ya da mentör olarak paylaşması, görünür ve yüksek profilli kadın yöneticilerin sayısını artıracaktır. Değişim aracı olarak hareket eden kadınların ortaya çıkardığı bu dayanışma davranışı; kadınlara mentörlük yapma, örgütsel politikaları değiştirme ve kadın haklarını destekleme amacıyla oluşabilecek tüm bağ ve koalisyon biçimlerini içermekte, örgüt içinde veya dışında, bireysel ya da grup bazında görülebilmektedir (Mavin, 2006).

Kadınların dayanışma yaparak ve birlikte hareket ederek yönetsel pozisyonlardaki dezavantajlı konumlarını iyileştirmesi, yönetsel pozisyonlar için eksikliklerini gidermesi, cinsiyete dayalı önyargıları ve erkeklerin gücü elde tutma isteğinden kaynaklanan engelleri aşması beklenirken, hemcinsleri olan kadın yöneticiler tarafından da engellerle karşılaştıkları görülmektedir (Aycan, 2004). Kadınların hemcinslerini doğal müttefik olarak kabul etmek, onlarla dayanışma yapmak ya da onlara rol model olmak yerine tam tersi davranışlarda bulunması, kadın yöneticilerin farklı şekilde tanımlanmasına neden olmaktadır. Özellikle erkek egemen geleneksel yapıdaki örgütlerde, çeşitli engelleri aşarak üst kademe yönetim pozisyonuna gelen kadınlar tek olmak istemekte ve kendilerini kasıtlı olarak ayırıştırarak, örgütsel hiyerarşide alt kademelerde çalışan kadınlara dayanışma davranışı gösterip destek olmak yerine, onların yükselmesini engellemektedir (Derks vd., 2011).

Staines vd. (1979)’nin “Kraliçe Arı Sendromu” olarak nitelendirdiği bu durumda “Kraliçe Arı” olarak tanımlanan kadın yönetici başarılı ve rol model olacak bir kadındır, ancak beklenenin tersine anti-feminist davranışlar göstererek yönetim pozisyonuna ulaşmaya çalışan diğer kadınlara destek olmamaktadır. Aksine kendi yetenekleri ve bilgilerinin öne çıkmasını ve tanınmayı istemekte, tek kadın olmanın başarı göstergesi olduğuna inanmakta, bu nedenle örgütteki diğer kadınların ilişkilerini yabancılaştırır ve kariyer ilerlemelerini engelleyen, sapma davranış olarak da nitelendirilen sosyal ve ilişkisel saldırganlık davranışları sergilemektedir (Johnson ve Mathur-Helm, 2011). Örneğin; örgütteki diğer kadınların kariyer anlamında gelişmesini ve sevilmesini istememekte, aşağılayıcı ya da korkutucu davranışları ile kadınları kontrol altına almakta ve geri planda tutmakta, kendisi için rakip olabilecek kadın çalışanlar hakkında dedikodu çıkarmakta ya da tüm çabalarına ve başarılarına rağmen kadın çalışanları yok saymaktadır (Mavin, 2008).

Kraliçe arıların bir kadın olarak hemcinsleri olan kadınların yönetsel pozisyonlardaki sayılarını artırmaya yönelik beklentiler doğrultusunda patriyarkal düzene ve erkek

egemen yönetime meydan okuması beklenirken, kendilerini diğer kadınlardan ayırarak, kadınların yönetim pozisyonlarında kaydettiği ilerlemeyi baltalayarak toplumsal cinsiyet kalıp yargılarına katkıda bulunacak şekilde davranması bir tezat oluşturmaktadır (Mavin vd., 2014). Örneğin yirminci yüzyılın etkili siyasetçilerden biri olarak anılan ve İngiltere'nin ilk kadın başbakanı olan Margaret Thatcher İngiliz basını tarafından kraliçe arı olarak nitelendirilmiştir. Sert ve inatçı davranışları nedeniyle "Demir Leydi" olarak anılan Thatcher, dönemi kabinesinde hiçbir kadına yer vermemiştir. Kadın memurlarına çok iyi davrandığı bilinen Thatcher, elinde güç ve yetki bulunmasına rağmen kadınların kariyerini geliştirmek veya ilerletmek konusunda isteksiz davranması nedeniyle eleştirilmiştir. Bunun yanında seçmenlere ulaşmak ve onlara etki etmek için erkekler kulübüne demir attığı da iddia edilmiştir.

Ellemers (2001), kraliçe arıların davranışlarını sosyal kimlik tehdidinde verilen bir cevap olarak tanımlamaktadır. Grup üyeliği ve gruplar arası ilişkileri ele alan sosyal kimlik kuramı (Tajfel ve Turner, 1979), kişisel kimliklerinin yanı sıra insanların kendilerini ve diğer insanları cinsiyet, yaş, din, dil, ırk ve meslek gibi farklı özellikler temelinde gruplandırdıklarını belirtir. Kendilerini bir grubun üyesi olarak tanımlayan insanlar, üye olduğu gruba ilişkin diğer iç ve dış gruplarla kıyaslama yaparak, olumlu bir sosyal bir kimlik geliştirmeye çalışmaktadır. Üyesi olunan gruba ilişkin olumlu değerlendirmeler olumlu kimliği oluşturduğu için, insanlar karşılaştırma yaparken kendi gruplarını kayırıp, diğer grupları küçümseme eğilimi göstermektedirler (Tajfel ve Turner, 1986). Ancak grubun, diğer gruplarla karşılaştırıldığında çok olumsuz değerlendirilmesi halinde kayırmacılık güçleşmekte ve sonuçta olumsuz bir sosyal kimlik geliştirilmektedir. İnsanlar olumlu sosyal kimlik geliştirmek hatta kendi sosyal kimliklerine olumlu katkıda bulunan üst statüdeki gruplara üye olmak istediği için, olumsuz gruptan ayrılarak olumlu değerlendirilen gruplara katılma çabası içine girmektedir (Turner vd., 1979).

Sosyal kimlik açısından bakıldığında kraliçe arı sendromu, kadın cinsiyetinin değer-siz erkeklerin ise egemen olduğu geleneksel yapıdaki örgütlerde, yönetim pozisyonuna yükselmeyi başarmış kadının kendisini grubun geri kalanıyla karşılaştırması ve toplumsal cinsiyet kalıp yargıları nedeniyle olumsuz değerlendirilen kadın grubundan ayrılarak, olumlu olan erkek grubuna girmeye çalışması sonucunda ortaya çıkmaktadır (Ellemers vd., 2004). Derks vd. (2015)'ne göre kadın yöneticiler örgütteki cinsiyet eşitsizliğine bir tepki olarak kadın çalışanlara karşı düşmanca davranmaktadır. Kadınlar yaşadıkları cinsiyet ayrımcılığını dikkate alarak, yönetim kademelerine geldiklerinde yaşayabilecekleri eşitsizlikleri en aza indirebilmek için örgütteki diğer kadınlardan farklı olduklarını vurgulamayı seçmekte ve klişeleşmiş eril özellikler kazanmaktadır. Bunun yanında yönetim pozisyonu için daha az yeterli oldukları yönünde cinsiyetçi bir algı olması, kadınların kendi referans gruplarından kopmasına neden olmakta; üst düzey bir pozisyona ulaşmak için kadın, diğer kadınlardan farklı olduğunu kanıtlamaya çalışmaktadır.

Başarı elde ederek yönetsel pozisyona yükselen kadın, kendisinin yönetim pozisyonuna geldiği gibi, herkesin de aynı şekilde süreçleri deneyimleyerek kendi gayreti ile başarıya ulaşabileceğini düşünmektedir. Ayrıca olumsuz kalıp yargılardan ve örgütteki diğer kadınlardan kendi kişisel kimliğini korumak için, kendisini olumlu erkek grubunun eril örgüt kültürüne asimile etmeyi tercih etmekte ve yönetici kadın eril bir kimlik benimsemektedir (Derks vd., 2011). Örgütte güç sahibi olan erkeklerle uyum sağlamak için rekabetçi, hiyerarşik, rasyonel ve stratejik özelliklere sahip eril liderlik modelini benimseyen kadın yönetici, davranışlarını değiştirerek kadın çalışanlara geleneksel bakış açısına sahip erkek yöneticilere benzer şekilde davran-

maktadır (Kruse ve Prettyman, 2008). Bu durum örgütteki diğer kadınların sosyal kimliklerini tehdit etmekte ve grubun ayakta kalma olasılığını azaltmaktadır. Kraliçe arı davranışlarının yüksek yaygınlığı örgütlerde kadın rekabetini ve bireyselliği artırmakta, kadınların kariyer gelişimine zarar vererek kadınların üst kademelere yükselmesini engellemekte, kadınların liderlik yeteneklerini ise olumsuz etkilemektedir (Derks vd., 2011).

Tartışma: Erkek Gibi Yönetmek Mi Kadın Olmak Mı?

Erkek olmanın avantaj sağladığı geleneksel patriyarkal toplumlarda, referans noktası erkek alınarak belirlenen kadın kimliği ve rolü hem özel hem de kamusal alanda cinsiyetçi bakış açısının şekillenmesini sağlamıştır. Kadınlar kendilerine sunulan ev içindeki cinsiyetçi rollere göre kişisel kimliğini şekillendirirken, yetersiz ve güçsüz olduğuna ilişkin önyargılar doğrultusunda birtakım hakların ve yükümlülüklerin dışında tutulmuştur. Kadınlara sunulan bir imtiyaz ya da özel hak olarak idealize edilen bu dışlanma, kişisel olarak kadının daha da görünmez olmasını sağlamıştır (Yörük, 2006). Toplumun geleneksel yargıları doğrultusunda kişisel kimliğini şekillendirmek zorunda kalan kadınlar, kendilerini hem özel alanda hem de kamusal alanda ötekileştirmektedir. Kadın kendisinin ötekileştirilmesine ya uyum sağlayarak ya da rolüne karşı çıkarak iki farklı şekilde tepki vermektedir. Geleneksel toplum yapısı tarafından beklenen ve takdir edilen uyum sağlama davranışı, itaatkar, uysal, alçakgönüllü "iyi kadın"ı şekillendirmekte ancak kadın giderek isteksiz ve güçsüz hale geldiği için bir şeyleri tek başına yapabileceğine dair inancı tamamen ortadan kaybolmaktadır. Karşı çıkma davranışı gösteren kadın ise erkeklere benzemeye çalışarak, kadının eve ilişkin rollerini benimsemeyerek tepki vermekte, mücadelecı, hırslı ve toplum tarafından çoğu kez eleştirilen "erkek gibi kadın"ı şekillendirmektedir (Adler, 1999).

Özellikle Sanayi Devriminin ardından geleneksel toplum yapısından modern topluma geçişte, sanayileşme sürecinin adeta zorunda bırakan etkisiyle kadının hem özel hem de kamusal alandaki yerinde değişiklikler yaşanmıştır. Bu süreçte toplum dinamiklerinde bazı değişimler yaşanmış olmasına rağmen, patriyarkal düşünce yapısının bir ürünü olarak cinsiyet tanımlamalarının gündelik yaşam, eğitim sistemi ve mesleki hayatta kadına ilişkin rollere koyduğu sınırları ortadan kalkmamış olduğu gerçeği ön plana çıkmaktadır. Geleneksel toplum yapısında kadına yönelik sınırlar eş, baba ya da erkek kardeş tarafından kontrol edilirken modern toplum yapısında kontrol el değiştirmiş, kamusal alanda bu sınırlar gücü elinde bulunduran eril yönetsel otoritenin kontrolüne geçmiştir. Erkek ile kıyaslandığında eksik ve yetersiz taraf olarak değerlendirilen kadından, modern toplum yapısındaki kurumların da beklentisi kendileri için otorite tarafından öngörülen roller çerçevesinde şekillenmiştir.

Modern toplumda daha görünür olarak çalışma hayatına dahil olan kadınlar, kendilerini ev ve aile ile sınırlı, ekonomik anlamda da erkeğe bağlı rolleri ile değerlendiren erkekler tarafından eşit çalışma arkadaşı olarak görülmemiştir. Çalışma hayatında yetersiz, güçsüz ve isteksiz bir karşı cins olarak etiketlenen kadın çalışanlar, kadın olmayı telafi etmek zorunda olduklarını düşünerek hem kendilerini ispatlamak hem de kabul ettirebilmek için daha fazla çaba harcamak zorunda kalmıştır. Örgütlerde uygun kariyer yapılarının olmayışı, çalışma hayatında başarı kazanmak ve yönetim pozisyonlarında ilerlemek için kadınların "erkek paradigması"ını benimsemesine ya da tamamen geri çekilmesine neden olmuştur. Bu paradigmayı benimseyen kadınlar özel alanlarındaki kadınlık rollerinden farkında olarak ya da farkında olmayarak vazgeçmiş ve kariyerlerini şekillendirmiş; ya da kendilerine erkek cinsiyet özelliklerini referans olarak çalışma davranışı geliştirmiştir. Her iki durumda da kadın diğer

hemcinslerine göre daha fazla kariyer başarısı kazanmıştır.

Ancak erkek paradigmasını benimseyerek ya da doğrudan erkek davranışlarını referans alarak kadın olmak ve çalışma hayatındaki ilişkileri bu şekilde sürdürmek farklı tartışmaları da beraberinde getirmiştir. Erkek paradigmasının kariyer gelişimine hakim olduğu düşüncesi beklenenin aksine olumsuz bir kadın yönetici profili inşa edilmesine de sebep olmuştur. Öncesinde yetersiz, güçsüz ve isteksiz olduğu için birlikte çalışılmak istenmeyen kadın, bu kez kendini kanıtama ve sürekli yüksek performans gösterme kaygısı ile çalışma arkadaşlarına daha agresif, rekabetçi ve baskıcı davranması sebebiyle çalışma arkadaşı ve özellikle de yönetici olarak istenmemiştir. Çalışma hayatında erkek astların agresif, hatta kaprisli ve sivri dilli tepkileri nedeniyle kadın yönetici istemedikleri, erkek yöneticilerin ise bir kadın yönetici için çalışmaktan hoşnut olmayacağı ve rahatsız hissedeceği yönünde düşüncelerin ortaya çıktığı görülmektedir (Ataay, 1998). Çalışma hayatındaki kadınlar ise davranışlara odaklanmaktan ziyade kadın yöneticiler tarafından engellendiklerini ve başarıları bir tehdit olarak değerlendirildiği için görmezden gelindiklerini düşünmektedir. Diğer taraftan kadın yöneticilerin çalışanlara uyguladığı mobbing davranışları nedeniyle “kadın yönetici evlerden irak olsun” düşüncesinin de şekillendiği görülmektedir. Kadın yönetici ile çalışmak istemeyen kadın çalışanların sayısı ise yapılan bazı araştırmalarda erkek çalışanlardan fazla bulunmuştur (Ataay, 1998; Öztürk ve Cevher, 2015). Bulgular kadın yöneticilerin kadın çalışanlara yönelik engellemeleri ve kraliçe arı davranışı göstermesinin bir sonucu olarak değerlendirilse de başarılı kadın yöneticilerin büyük bir kısmının ekipteki diğer üyeleri desteklediğine ilişkin araştırma sonuçları da dikkat çekicidir. Bu nedenle üst düzey pozisyonlardaki tüm kadınların kraliçe arı davranışları gösterdiği şeklinde bir genelleme yapmak ya da nedensellik ilişkisi kurmak doğru olmayacaktır. Kadın yöneticilerin rol model davranışlar göstererek kadın çalışanlarını destekledikleri ve onları kariyer yapmaya teşvik ettikleri de bilinmektedir.

Bu bağlamda cinsiyet rollerini referans alarak şekillenen, kadının duygusal ve bağışlayıcı özellikleri nedeniyle yönetime uygun olmadığı görüşünün çalışma hayatındaki kadınları iki farklı açıdan etkilediği söylenebilir. Yönetim pozisyonuna gelen kadın bu görüşe karşı; diğer kadınlara rol model olarak, onların da yönetim pozisyonlarında başarıya ulaşmasına katkı sağlayarak cevap verebilir ya da diğer kadınların kariyerlerinin gelişimini olumsuz etkileyebilir. Engel olma davranışının cinsiyet eşitsizliğinin olduğu örgütlerde daha fazla görülmesinden hareketle, örgütlerdeki cinsiyet ayrımcılığını azaltmanın kadının yönetim pozisyonundaki görünmezliğine bir çözüm olacağı söylenebilir. Çalışma hayatında erkeklere göre daha fazla engelle karşılaştığı için tepkileri farklılaşan kadın, kadın ve erkek çalışan dağılımının daha dengeli olduğu adil bir yapıda eril davranış kalıpları yerine kendi özgün davranışlarını sergileyebilecektir (Er ve Adıgüzel, 2015). Böylece kadın istenmeyen çalışma arkadaşı veya yönetici olmak yerine tercih edilen bir rol modele dönüşebilecektir. Kadınlara eğitim imkanlarının sağlanması ve başarılı rol modellerle kadınların desteklenmesi hem çalışan hem de yönetim pozisyonundaki kadın sayısını artıracığından, kadınlar çalışma hayatında ve kendi örgütlerinde daha adil temsil edilebilecektir.

Tarih boyunca kadınların bir yönetici olarak erkeklerle aynı başarıyı yakaladıkları hatta daha iyi performans gösterdikleri görülmektedir. Kadınların kendi özgün stilleri ile yönetici olarak çalışma hayatında yer almasının toplumsal pratiğe dönüşmesi için, öncelikle cinsiyetçi kalıplardan kurtularak kendi özelliklerini benimsemeleri ve farkındalık oluşturmaları sağlanmalıdır. Kadınlar, sadece kadın ve erkek arasındaki cinsiyetçi ilişkiler ile değil, aynı zamanda oluşan toplumsal ve kurumsal dinamikler

çerçevesinde de değerlendirilmelidir. Kadınlara toplumsal, sosyal ve ekonomik platformlar sağlanması, kadının farkındalık kazanıp özneliğini sağlayarak yönetime katılımı, kadın yönetici sorunsalına ilişkin olumlu yönde bir değişimi tetikleyebilecektir. Karar verme gücü ve yönetsel takdir yetkisine sahip kadın yöneticilerin sayısının artması kadın yöneticilerle ilişkilendirilen “kraliçe arı” etiketinin, çalışma hayatında olan ya da çalışma hayatına katılmaya çalışan diğer kadınlara fayda sağlayan bir “kraliçe lider” etiketine dönüşmesini sağlayacaktır.

Kaynakça

- Acker, J. 1990. Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations. *Gender & Society*, 4(2): 139-158.
- Adler, A. 1999. *Cinsiyetler arası iş birliği*. İstanbul: Payel Yayınevi.
- Ataay, N. A. 1998. Kadın yöneticilerin kariyer boyutları ve etmenleri. O. Çitçi (Ed). 20.yüzyılın sonunda kadınlar ve gelecek. *Ankara: TODAİE İnsan Hakları Araştırma ve Derleme Merkezi Yayınları*.
- Aycan, Z. 2004. Key success factors for women in management in Turkey. Applied Psychology: *An International Review*, 53(3): 453-477.
- Aydın M. 2002. Osmanlı dünyasında yahudi kira kadınlar. *Bellekten*, LXV(243): 623-635.
- Aytaç, S., Sevüktekin, M., ve Işığışık, Ö. 2002. Çağdaş sanayi merkezlerinde kadın işgücünün konumu: Bursa örneği (No. 219). *Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Yayını*.
- Bayat, F. 2010. Toplumsal cinsiyet bağlamında kadın şamanlar. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(13): 44-51.
- BBC News** 2018. Queen bees: Do women hinder the progress of other women? <https://www.bbc.com/news/uk-41165076> (Erişim Tarihi: 24/10/2018).
- Beauvoir, S. 1949. *Kadın: İkinci cins*. İstanbul: Payel Yayınevi.
- Belet, N. H. 2013. Kriz olgusunun kadına yönelik algıya ve kadın işgücüne etkisi. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(1): 196-223.
- Bernstein, H. 2010. *Tarımsal değişimin sınıfsal dinamikleri*. İstanbul: Yordam Kitap.
- Bryans, P., ve Mavin, S. 2003. Women learning to become managers: learning to fit in or to play a different game? *Management Learning*, 34(1): 111-134.
- Burke, R. J., ve McKeen, C. A. 1994. Training and development activities and career success of managerial and professional women. *Journal of Management Development*, 13(5): 53-63.
- Bussey, K., ve Bandura, A. 1999. Social cognitive theory of gender development and differentiation. *Psychological Review*, 106(4): 676-713.
- Chodorow, N. 1984. *The reproduction of mothering: Psychoanalysis and the sociology of gender*. Berkeley: University of California Press.
- Connell, R. W., ve Messerschmidt, J. W. 2005. Hegemonic masculinity: Rethinking the concept. *Gender & Society*, 19(6): 829-859.
- Davidson, M. J., ve Burke, R. J. 2004. Women in management worldwide: facts, figures and analysis—an overview. *Women in Management Worldwide: Facts, Figures and Analysis*: 1-15.
- Derks, B., Van Laar, C., Ellemers, N., ve de Groot, K. 2011. Gender-bias primes elicit queen-bee responses among senior policewomen. *Psychological Science*, 22: 1243-1249.
- Derks, B., Van Laar, C., Ellemers, N., ve Raghoe, G. 2015. Extending the queen bee effect: How Hindustani workers cope with disadvantage by distancing the self from the group. *Journal of Social Issues*, 71(3): 476-496.
- Dingec, E. 2010. Osmanlı toplumunda kadınların üretime katkıları. *History*, 2(1): 9-30.
- Dökmen, Z. 2004. *Toplumsal cinsiyet: Sosyal psikolojik açıklamalar*. İstanbul: Sistem Yayıncılık
- Dökmen, Z. 2010. *Toplumsal cinsiyet*. İstanbul: Remzi Kitapevi.
- Ecevit, Y. 2003. Toplumsal cinsiyetle yoksulluk ilişkisi nasıl kurulabilir? Bu ilişki nasıl çalışılabilir?. *Cumhuriyet Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 25(4): 83-88.
- Ellemers, N. 2001. Social identity, commitment, and work behavior. *Social identity processes in organizational contexts*: 101-114.
- Ellemers, N., Rink, F., Derks, B., ve Ryan, M. K. 2012. Women in high places: When and why promoting women into top positions can harm them individually or as a group (and how to prevent this). *Research in Organizational Behavior*, 32: 163-187.
- Ellemers, N., Van Den Heuvel, H., De Gilder, D., Maass, A., ve Bonvini, A. 2004. The underrepresentation of women in science: Differential commitment or the queen bee syndrome? *British Journal of Social Psychology*, 43: 315-338.
- Ely, R. J. 1995. The power in demography: Women's social constructions of gender identity at work. *Academy of Management Journal*, 38(3): 589-634.
- Engels, F. 2005. *Ailenin özel mülkiyeti ve devletin kökeni*. Ankara: Sol Yayınları.
- Er, O., ve Adıgüzel, O. 2015. Cam tavan gölgesindeki kraliçe arılar: kadınların kariyer ilerlemelerinde karşılaştıkları engeller ve etkili liderlik. *Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(2): 163-175.
- Faroqhi S. 2008. *Osmanlı dünyasında üretmek, pazarlamak, yaşamak*. İstanbul: Yapı Kredi Yayınları.
- Fraisse, G., ve Perrot, M. 1995. *Emerging feminism from revolution to world war*. Belknap Press of Harvard University Press.
- Freud, S. 2016. *Cinsiyet üzerine*. İstanbul: Siyah Beyaz Kitap.
- Golombok, S., ve Fivush, R. 1996. *Gender development*. London: Cambridge Press;
- Gökalp, Z. 1970. *Türkçülüğün esasları*. Devlet Kitapları. İstanbul: Milli Eğitim Basımevi.
- Gül, H., ve Oktay, E. 2009. Türkiye ve Dünya'da kadınların çalışma hayatında yaşadıkları cam tavan algıları üzerine kavramsal bir çalışma. *Selçuk Üniversitesi İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 12(18): 421-436.
- Gündoğan, N. 2001. *Genç işsizliği*. Eskişehir: T.C. Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Gündüz-Hoşgör, A. 2001. Convergence between theoretical perspectives in women-gender and development literature regarding women's economic status in the Middle East. *METU Studies in Development*, 28(1-2): 111-132.
- Günindi Ersöz, A. 2015. Özel alan/kamusal alan dikotomisi: Kadınlığın" doğası" ve kamusal alandan dışlanmışlığı. *Sosyoloji Araştırmaları Dergisi*, 18(1): 80-102.
- Huften, O. 2005. Kadınlar, iş ve aile. G. Duby ve M. Perrot. (Der.), *Kadınların tarihi cilt 3*. İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- ILO** 2018a. Trends for women 2018-Global snapshot. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/-----dcomm/---publ/documents/publication/wcms_619577.pdf. (Erişim Tarihi: 24/08/2018).

- ILO 2018b. Improving the bottom line: Women in business and management. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_645401.pdf. (Erişim Tarihi: 27/08/2018).
- Jackson, J. C. 2001. Women middle managers' perception of the glass ceiling, *Women in Management Review*, 16(1): 30-41.
- Jain, N., ve Mukherji, S. 2010. The perception of 'glass ceiling'in indian organizations: An exploratory study. *South Asian Journal of Management*, 17(1): 23-42.
- Johnson, Z., ve Mathur-Helm, B. 2011. Experiences with queen bees: A South African study exploring the reluctance of women executives to promote other women in the workplace. *South African Journal of Business Management*, 42(4): 47-55.
- Kanter, R. M. 1977. Some effects of proportions on group life: Skewed sex ratios and responses to token women. *American Journal of Sociology*, 82(5): 965-990.
- Karadeniz, O. 2011. Türkiye'de atipik çalışan kadınlar ve yaygın sosyal güvencesizlik. *Çalışma ve Toplum*, 2(29): 83-127.
- Kazgan, G. 1979. Türk ekonomisinde kadınların işgücüne katılması, mesleki dağılımı, eğitim düzeyi ve sosyo - ekonomik statüsü. N. Abadan-Unat, (Der.), *Türk toplumunda kadın*: 155-189. Ankara: Türk Sosyal Bilimler Derneği.
- Kocacık, F., ve Gökçaya, V. B. 2005. Türkiye'de çalışan kadınlar ve sorunları. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(1): 195-219.
- Koray, M. (1992). Çalışma hayatında kadın gerçekleri. *Amme İdaresi Dergisi*, 25(1): 93-122.
- Köken, A. H., ve Büken, N. Ö. 2018. XIII. yüzyılda güçlü bir toplumun gelişmesine katkı sunan fatma bacı ve dünyanın ilk kadın örgütlerinden: Bacıyân-ı rûm (Anadolu bacılar teşkilatı). *Mersin Üniversitesi Tıp Fakültesi Lokman Hekim Tıp Tarihi ve Folklorik Tıp Dergisi*, 8(2): 113-119.
- Kruse, S. D., ve Prettyman, S. S. 2008. Women, leadership, and power revisiting the Wicked Witch of the West. *Gender and Education*, 20(5): 451-464.
- Laws, J.L. 1975. The psychology of tokenism: An analysis. *Sex Roles*, 1(1): 51-67.
- Lordoğlu, K., Özkaplan, N., ve Törüner, M. 1999. *Çalışma iktisadi*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Makal, A. 2001. Türkiye'de 1950-1965 döneminde tarım kesiminde işgücü ve ücretli emeğe ilişkin gelişmeler. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 56(03): 103-140.
- Mathipa, E. R., ve Tsoka, E. M. 2001. Possible barriers to the advancement of women to leadership positions in the education profession. *South African Journal of Education*, 21(4): 324-330.
- Mavin, S. 2006. Venus envy: problematizing solidarity behaviour and queen bees. *Women in Management Review*, 21(4): 264-276.
- Mavin, S. 2008. Queen bees, wannabees and afraid to bees: no more 'best enemies' for women in management?. *British Journal of Management*, 19: 75-84.
- Mavin, S., Grandy, G., ve Williams, J. 2014. Experiences of women elite leaders doing gender: Intragender microviolence between women. *British Journal of Management*, 25(3): 439-455.
- Mills, A. J. 1988. Organization, gender and culture. *Organization Studies*, 9(3): 351-369.

- Opitz, C. 2005. Geç ortaçağ'da yaşam. G. Duby ve M. Perrot. (Der.), *Kadınların tarihi cilt 2*. İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- Önder, N. 2013. Türkiye'de kadın işgücünün görünümü. *Çalışma Dünyası Dergisi*, 1(1): 35-61.
- Ören, K., ve Yüksel, H. 2012. Geçmişten günümüze çalışma hayatı. *Hak-İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 1 (1): 34-59.
- Özcan Demir, N. 1999. II. Meşrutiyet dönemi osmanlı feminizmi. *Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 16(2): 107-116.
- Öztürk, U. C., ve Cevher, E. 2015. İşyerinde tacizin pembe halı: Kadınların kadınlara uyguladığı mobbing. *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 34(1): 151-174.
- Parlaktuna, İ. 2010. Türkiye'de cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılığın analizi. *Ege Akademik Bakış*, 10(4): 1217-1230.
- Schein, V. E. 2001. A global look at psychological barriers to women's progress in management. *Journal of Social Issues*, 57(4): 675-688.
- Schein, V. E., Mueller, R., Lituchy, T., ve Liu, J. 1996. Think manager—think male: A global phenomenon?. *Journal of Organizational Behavior*, 17(1): 33-41.
- Scott, J. W. 2005. Kadın işçi. G. Duby ve M. Perrot. (Der.), *Kadınların tarihi cilt 4*. İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- Singh, V., ve Vinnicombe, S. 2003. Women pass a milestone: 101 directorships on the FTSE 100 boards. *The Female FTSE Report*.
- Springer, C. 1998. *Elektronik eros*. İstanbul: Sarmal Kitabevi.
- Staines, G., Tavis, C., ve Jayaratne, T E. 1979. The queen bee syndrome. *Psychology Today*, 55-60.
- Şahin, C., ve Şahin, M. 2013. Osmanlı son dönemi ile Milli Mücadele yıllarında Türk kadınının sosyal, siyasi ve askeri faaliyetleri. *Neveşir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*, 2(2): 53-72.
- Tajfel, H., ve Turner, J. 1986. The social identity theory of intergroup behaviour. *Psychology of Intergroup Relations*. Chicago: Nelson Hall.
- Tajfel, H., ve Turner, J.C. 1979. An integrative theory of intergroup conflict. Austin W.G. ve Worchell, S. (Der.), *The social psychology of intergroup relations*: 33-47. Monterey, CA:Brooks/Cole.
- Taşdelen, P., ve Koca, C. 2015. Viktorya dönemi İngiltere'sinde kadın bedeni politikaları ve kadınların spora katılımı. *Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 32: 205-214.
- Tayanç, F.,ve Tayanç, T. 1981. *Dünyada ve Türkiye'de tarih boyunca kadın*. İstanbul: Tan Yayınları.
- The Economist* 2018. The glass ceiling index. <https://www.economist.com/graphic-detail/2018/02/15/the-glass-ceiling-index>. (Erişim Tarihi: 26/10/2018).
- Tokol A. 1999. Dünyada kadın işgücü. *Türkiye'de kadın işgücü seminerleri* I-II. Bursa: TİSK Yayınları.
- Tolan, B. 1991. Aile, cinsiyet ve cinsel roller. *Aile Ansiklopedisi Cilt:1*. Ankara: T.C. Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Yayınları.

- TUİK** 2017a. İstatistiklerle kadın. <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=27594>. (Erişim Tarihi: 14/10/2018).
- TUİK** 2017b. Kasım 2017 Temel işgücü istatistikleri. http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007. (Erişim Tarihi: 30/11/2018).
- TÜSİAD** 2018. Tek kanatla uçamayız. <https://tusiad.org/indir/2018/kadinlar-gunu.pdf>. (Erişim Tarihi: 10/10/2018).
- Turner, J. C., Brown, R. J., ve Tajfel, H. 1979. Social comparison and group interest in ingroup favouritism. *European Journal of Social Psychology*, 9(2): 187-204.
- Tütüncü, G., ve Ünal, N. 2017. Rumeli'de kadınların çalışma hayatındaki yeri: klasik dönemden modern döneme. *Kadın/Woman*, 18(1): 63-83.
- Urhan, B. 2015. Toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümünün işçi sendikalarındaki izdüşümleri. *Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi (MSG)*, 15(56): 22-29.
- Uyanık, Y. 2008. Neoliberal küreselleşme sürecinde işgücü piyasaları. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(2): 209-224.
- Wirth, L. 2001. Women in management: Closer to breaking through the glass ceiling. *Women, Gender and Work*, 239-250.
- YASED**. 2016. Kadınların üst yönetimde temsilinin arttırılmasına yönelik uygulamalar ve öneriler. <http://www.yased.org.tr/tr/yayinlar-ve-raporlar/yased-imza-proje-ve-sektor-raporlari/kadinlarin-ust-yonetimde-temsilinin-arttirilmesine-yonelik-uygulamalar-ve-öneriler>. (Erişim Tarihi: 24/10/2018).
- Yılmaz, A. 2010. Osmanlı'dan Cumhuriyet'e kadın kimliğinin biçimlendirilmesi. *Çağdaş Türkiye Tarihi Araştırmaları Dergisi*, 9(20): 191-212.
- Yılmaz, A., Bozkurt, Y., ve İzci, F. 2008. Kamu örgütlerinde çalışan kadın işgörenlerin çalışma yaşamlarında karşılaştıkları sorunlar üzerine bir araştırma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(2): 89-114.
- Yörükkan, T. 2006. *Alfred Adler sosyal roller ve kişilik*. İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.

Duygu Kızıldağ, 2003 yılında, Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü'nde lisans eğitimini tamamlamıştır. Yüksek lisans derecesini 2006 yılında, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Programı'ndan mezun olarak almıştır. 2010 yılında Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yönetim Organizasyon Doktora Programı'ndan mezun olarak doktora eğitimini tamamlamıştır. İnsan kaynakları yönetimi, işletmelerde problemleri davranışların yönetimi, örgütsel davranış ve davranışsal riskler, Iso 31000 risk yönetimi, girişimcilik, aile işletmelerinin yönetimi ve aile anayasası alanlarında araştırmalar yapmaktadır.

E-posta: duygu.kizildag@idu.edu.tr

